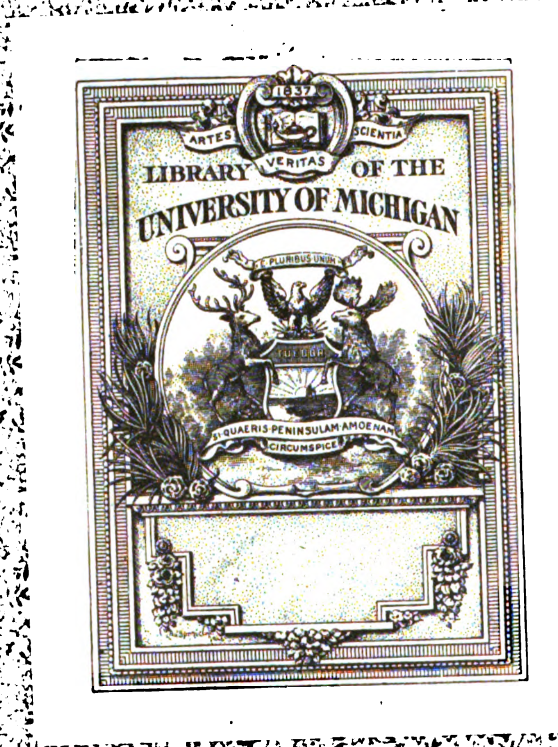
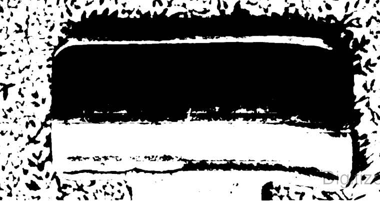

1837
ARTES
VERITAS
SCIENTIA
LIBRARY OF THE
UNIVERSITY OF MICHIGAN
E PLURIBUS UNUM
TUEBOR
SI QUAERIS PENINSULAM AMOENAM
CIRCUMSPICE



LE RÉGIME DU TRAVAIL

DANS LES

PRINCIPAUX PORTS DE MER DE L'EUROPE

Les thèses présentées pour les Doctorats à l'École des Sciences politiques et sociales de Louvain, étant l'œuvre personnelle de leurs auteurs, n'engagent que leur seule responsabilité.

École des Sciences Politiques et Sociales de l'Université de Louvain

LE RÉGIME DU TRAVAIL

DANS LES

PRINCIPAUX PORTS DE MER DE L'EUROPE

Enquête terminée en janvier 1898

PAR

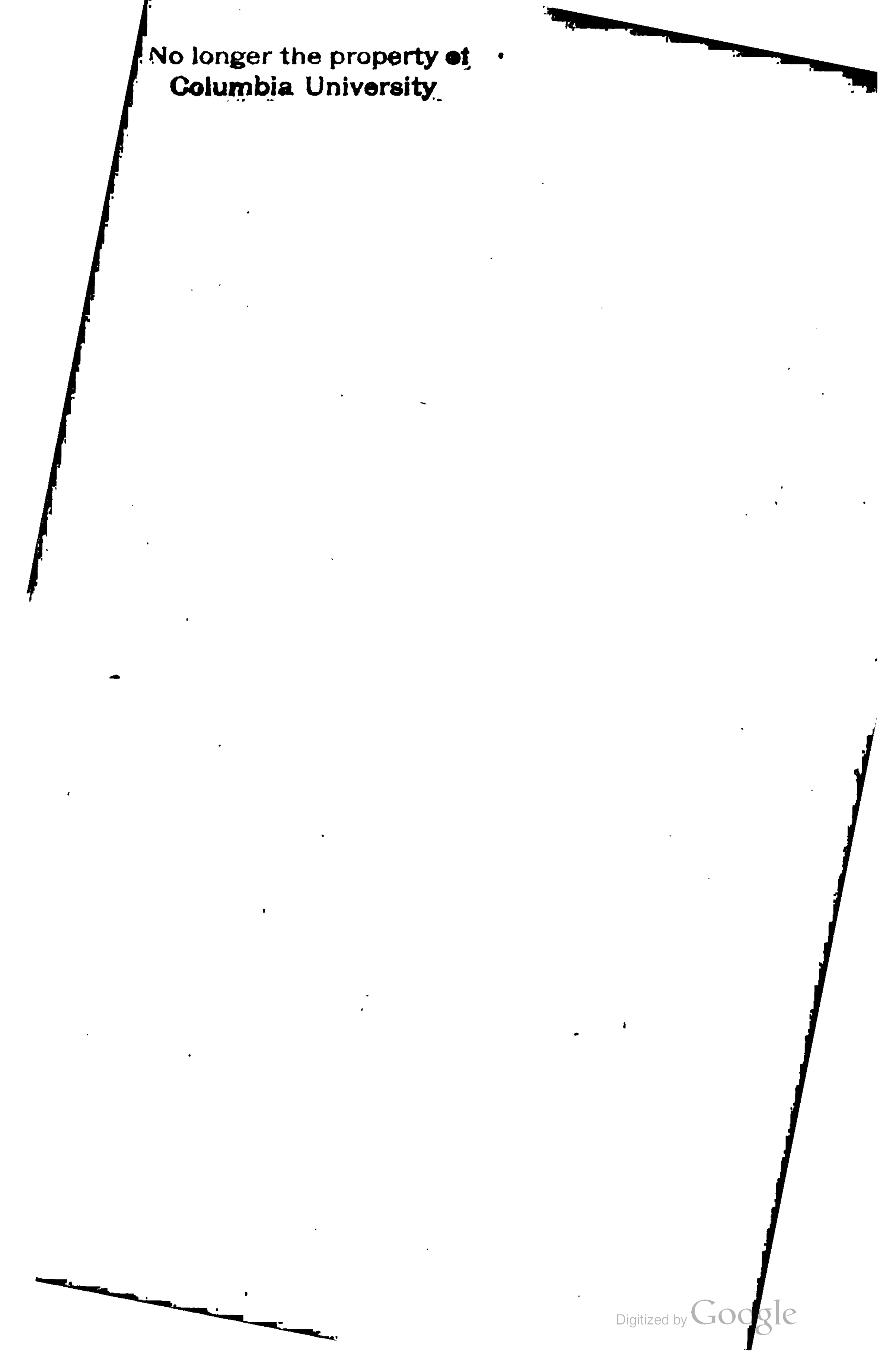
Le B[on] Ch. GILLÈS de PÉLICHY
Avocat
Docteur en Droit
Docteur en Sciences Morales et Historiques

LOUVAIN
POLLEUNIS & CEUTERICK
IMPRIMEURS
30, rue des Orphelins, 30

BRUXELLES
LOUIS LAGAERT
LIBRAIRIE SCIENTIFIQUE
56, rue de l'Est, 56

PARIS
GUILLAUMIN & C[ie]
LIBRAIRES
14, rue de Richelieu, 14

1899



AVANT-PROPOS

En commençant ce travail par l'étude des Corporations flamandes de débardeurs, notre attention fut vivement attirée par la survivance si remarquable des anciennes coutumes.

Cette constatation nous amena à dépouiller les archives de ces antiques associations ; peu à peu, nous fûmes à même de dessiner, à grands traits, les principales phases de leur organisation ancienne. Les divers régimes auxquels elles furent soumises, suivant l'influence des temps et des situations locales, nous apparurent tour à tour avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Les sujets d'étude se multiplièrent ; aussi les renseignements que nous puisions à ces différentes sources devinrent-ils si nombreux, et les compléments que nécessitait l'exposé de la situation moderne de ces unions prirent-ils une telle extension que nous nous décidâmes à faire de l'enquête poursuivie dans nos ports belges un volume spécial intitulé : L'organisation du travail dans les ports flamands (1).

Pour plus de clarté nous avons publié, en tête de cet ouvrage, une partie générale (2) *ancienne et moderne comprenant le résumé de notre étude consacrée aux débardeurs flamands. La Partie* spéciale (3) *comporte la même division ; elle contient l'analyse succincte*

---

(1) Cet ouvrage sera indiqué, dans les renvois, de la façon suivante : *Trav. P. F.*

(2) Cette partie de notre ouvrage sera indiquée : *Trav. P. F. — P. G. p.*

(3) Les renvois à cette partie de notre ouvrage porteront : *Trav. P. F. — P. S. p.*

de tous les documents anciens ainsi que les règlements et les renseignements modernes qui concernent les travailleurs de chaque ville en particulier.

Élargissant ensuite la portée de cette modeste étude et l'étendant au régime moderne du travail dans les principaux ports de mer de l'Europe, *nous avons adopté les mêmes divisions dans le présent ouvrage.*

La Partie générale (1) *comprend la synthèse de ce travail. La Partie* spéciale (2) *est le procès-verbal d'une enquête menée contradictoirement dans chacun des ports de mer que nous avons visités* (3).

---

(1) Les renvois seront marqués : *Trav. P. E. — P. G. p.*

(2) „ „ „ „ *Trav. P. E. — P. S. p.*

(3) Nous n'avons point étudié l'ancienne organisation du travail dans les ports situés hors de la Belgique. Ce travail nous aurait mené trop loin.

INTRODUCTION

" On raconte que le jour des obsèques du Cardinal Manning (1), lorsque le convoi atteignit le quartier élégant du West-End, l'attention de la foule qu'avait attirée cette grande cérémonie, se dirigea particulièrement sur un groupe d'hommes à tournure d'ouvriers qui suivaient le cortège et dont plusieurs portaient en sautoir une écharpe de soie à filets d'or ou d'argent. Lorsque quelqu'un eut déclaré que ces hommes étaient des dockers, la foule s'étonna : " *Dockers ?... What ! really are they dockers ?* (Des dockers ?... Quoi ! Vraiment, sont-ce des dockers ?) On était surpris de voir qu'après tout ces gens-là avaient figure humaine " (2).

Cette émancipation des *unskilled*, des ouvriers déspécialisés, abandonnés jadis sans aide, sans appui, à toutes les vicissitudes de leur malheureux sort, l'éclosion spontanée d'associations nouvelles opposées à la masse organisée des anciennes Trade-Unions, en un mot l'avènement subit du 5me État marque une étape importante et décisive dans les annales du travail des ports.

Les publications révélatrices de la misère des dockers, spécialement celles qui précédèrent et accompagnèrent la grande grève de Londres, le rapport que vient de publier la Commission nommée par le Sénat de Hambourg, les grandes secousses, les luttes ardentes et répétées qui se produisirent successivement dans les principaux ports de mer de l'Europe, ont non seulement attiré l'attention des observateurs sur le monde, si digne d'intérêt, des ouvriers de transport, ces faits ont encore contribué à mettre en lumière les défectuosités morales et matérielles de l'organisation moderne qui les régit.

En effet, si l'intensité du mouvement qui agite ces travailleurs a pu être attribuée parfois à des causes factices, à des excitations mensongères ou à des préoccupations politiques, il n'en a pas moins

---

(1) Le principal médiateur dans la grève qui éclata en 1887 dans les docks de Londres.

(2) M. Octave Festy. *Les Unions des Dockers*. Chap. V du travail publié par M. Paul de Rousiers, intitulé : *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 142.



sa raison d'être dans une situation communément désavantageuse des conditions générales du travail de ces ouvriers.

Nous ne sommes point de ceux qui nient effrontément l'existence de ce que l'on est convenu d'appeler *la question sociale*, de cet important problème qui, dans son sens restreint et le plus usité, comprend " *l'ensemble des maux dont souffre la société* (et plus particulièrement le monde des humbles ouvriers des ports) *dans l'ordre du travail et les moyens propres à les guérir ou à les adoucir* „(1).

Une autorité morale dont on ne cherchera point à atténuer l'importance, la voix du grand Pontife Léon XIII ému par tant de misère, ne s'est-elle point élevée pour proclamer que les travailleurs et spécialement, à n'en point douter, l'infinie multitude des *unskilled* " sont, „ pour la plupart, dans une situation d'infortune et de misère immé- „ ritée, „ que " l'altération des rapports entre les ouvriers et les „ patrons, l'affluence des richesses dans la main du petit nombre à „ côté de l'indigence de la multitude, l'opinion enfin plus grande que „ les ouvriers ont conçue d'eux-mêmes, et leur union plus compacte, „ tout cela, sans parler de la corruption des mœurs, a eu pour résultat „ final un redoutable conflit... „ (2)

Telle que nous l'avons exposée plus haut, la question sociale, pour les simples dockers comme pour la grande majorité de leurs frères du travail, a trois faces distinctes : les *maux*, les *causes*, les *remèdes*. Leur connaissance aussi complète que possible et l'étude des garanties que réclament, à bon droit, les employeurs : direction sérieuse des unions, remboursement des dommages causés aux marchandises et bonne exécution du travail, doivent être le résultat de cette modeste étude.

Sans doute, nous ne pourrons atteindre le but que nous nous proposons, sans nous livrer à de multiples investigations.

La situation actuelle de la population ouvrière, l'affaissement religieux et moral des travailleurs des ports, la séparation, de plus en plus marquée chez eux, du capital et du travail, l'instabilité de l'emploi, l'insécurité croissante de l'employé, les menées perverses de ceux qui se croient appelés à diriger le monde des travailleurs, l'inconstance, la faiblesse, les graves défauts des unions destinées à remplacer chez eux les avantages du régime corporatif offrent de sérieux

---

(1) Le R. P. ANTOINE, S. J. *Cours d'économie sociale.* Paris 1896, p. 156.

(2) Encyclique *Rerum novarum.*

sujets d'étude et nécessitent des recherches, des analyses bien minutieuses. Toutefois nous voulons essayer de les entreprendre et nous espérons de les mener à bonne fin. Mais suivant quelles règles le ferons-nous? Quel sera notre criterium, quelle sera notre méthode?

Les principes de la Science Sociale guideront nos appréciations, mais ces principes ne sont pas l'objet propre de notre travail.

Nous ne faisons pas ici une étude de *doctrine*, mais une étude des *faits* sociaux d'une région et d'un milieu déterminés. Nous croyons donc, dans cet ordre de recherches, ne pouvoir mieux faire qu'en suivant la norme tracée sur ce chemin difficile par un guide consciencieux et sûr. " Toujours le recours aux faits s'impose à ceux qui, loin „ de soutenir une thèse intéressée, cherchent consciencieusement „ le vrai, „ écrit un des disciples les plus autorisés de Le Play, M. A. Delaire (1), et il continue : " Scruter les faits, interroger „ l'expérience, implique évidemment qu'au lieu d'imiter l'idéologue „ qui s'abstrait de la réalité, comme le fit Adam Smith, on cherche, „ au contraire, à étendre le plus possible le champ d'observation, „ à multiplier les voyages d'étude et d'enquête, surtout à recueillir „ le témoignage de ceux que Platon appelait les " hommes divins „ et „ que Le Play nommait les autorités sociales „. Il ne voulait pas, „ ajoute encore l'auteur, désigner ainsi les puissants, les riches, les „ fonctionnaires, mais ceux qui, dans tous les rangs, sont des modèles „ et des guides... „.

Fidèle à ces règles pratiques, nous avons cherché, avant tout, à nous rendre compte auprès de nos devanciers de la situation exacte des hommes et des institutions que nous comptions analyser : ce n'est qu'après avoir étudié dans diverses publications les conditions générales du travail dans chaque port de mer, que nous avons commencé résolûment notre enquête. Disons, dès maintenant, qu'elle fut menée contradictoirement : nous mettions en regard des questions, les réponses que nous donnaient les parties les plus opposées; nous comparions, nous faisions des remarques; les parties modifiaient leurs dires, ou les corrigeaient. Nous finissions par obtenir ainsi des réponses à peu près identiques.

Partout nous interrogeâmes les représentants les plus autorisés

---

(1) *F. Le Play et la science sociale*, par A. Delaire, sécrétaire général de la Société d'Économie sociale et des Unions, p. 19.

des groupements de patrons et des unions ouvrières. En dehors de ces cadres beaucoup d'invidualités, non moins intéressantes et peut-être moins suspectes, nous fourniront des renseignements précieux.

Partout, nous nous empressons de le dire, nous avons reçu le meilleur accueil.

Nous profitons de cette occasion pour adresser nos remerciments les plus chaleureux aux consuls belges dont l'empressement à nous fournir des adresses utiles fut pour beaucoup dans l'heureuse issue de cette enquête.

Nos remerciments les plus sincères aux directeurs et aux ingénieurs des grandes compagnies maritimes qui mirent tant d'empressement à nous montrer et à nous expliquer les moindres détails des installations maritimes et de l'organisation du travail adoptée dans leur cité.

Nos meilleurs souvenirs aux membres si zélés du clergé paroissial, aux hommes d'œuvres et aux chefs d'unions ouvrières qui voulurent bien nous guider dans les visites que nous entreprîmes au domicile des humbles travailleurs ; nos remerciments les plus chaleureux sont acquis aux aimables guides qui ne se firent point prier lorsque nous leur demandâmes de nous expliquer longuement les divers rouages, la politique, la situation exacte des associations dont ils avaient la direction et qui ne reculèrent point devant la prétention, peut-être exorbitante, que nous avions de pénétrer dans leurs cercles et d'assister parfois à leurs réunions.

Nos hommages aux sociologues distingués dont la science et la longue expérience ont été nos conseillers.

Nos félicitations sincères aux humbles ouvriers qui n'ont point craint de nous dire la vérité touchant les abus dont ils étaient parfois les victimes ; nos remerciments aux travailleurs qui nous firent connaître les exactions, les indignes tromperies auxquelles ils étaient parfois en butte de la part de certains leaders ou tribuns populaires, auxquels ils semblaient destinés à servir de trépied dans la glorieuse ascension que leur promettent des rêves politiques.

Un cordial merci aux nombreux collaborateurs dont la modestie commande que nous taisions les noms, mais dont le bienfaisant appui contribue pour une grande part à l'opinion, peut-être trop indulgente, que le lecteur se fera des humbles pages que nous lui soumettons.

PARTIE GÉNÉRALE

TITRE I

CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE Ier

Le Contrat de Travail

§ Ier. — LES EMPLOYEURS

Les donneurs d'ouvrage sont généralement nombreux dans les ports de mer. Ils sont ou bien des individus isolés, ou bien des collectivités.

A Hambourg, nous voyons figurer au premier rang des employeurs l'État, propriétaire des quais et patron, dans la personne du Sénat, d'une forte équipe de travailleurs.

Dans d'autres villes, à Cologne par exemple, c'est la commune qui prend en main la direction des ouvriers (1).

Ailleurs encore, l'État propriétaire ou la commune délèguent leur pouvoir à une compagnie ; cette dernière peut être soit concessionnaire, soit locataire des quais et des entrepôts. A Londres, la plus grande partie du travail des docks est concentrée entre les mains de trois compagnies (2) ; leur capital est évalué à environ 20 millions de

(1) Nous parlons longuement des offices communaux de débardeurs sous l'ancien régime dans notre ouvrage intitulé : *L'organisation du travail dans les ports flamands.*

(2) Le " Joint Committee ".

livres sterling. A Brême, la puissante compagnie dite " Bremer Lagerhaus Gesellschaft „ (1) exploite les quais de l'État et jouit de ses entrepôts à titre de locataire. A Hambourg, la société des paquebots transatlantiques (2) obtint de la même façon l'usage du quai " Petersen „. L'empereur Napoléon III accorda à la compagnie des docks de Marseille le monopole de l'entrepôt des docks et le privilège de manutention des marchandises soumises à la douane (3).

A Nantes, la Chambre de commerce, concessionnaire des magasins généraux, charge la corporation des " Portefaix „ de la manipulation de toutes ses marchandises ; cette dernière emploie, à son tour, des auxiliaires (4).

Le port de Rotterdam offre un spécimen d'organisation à peu près semblable ; les marchands de grain y fournissent de la besogne à une équipe stable de peseurs et mesureurs jurés.

A côté des grandes compagnies et des chambres de commerce, dotées d'un monopole de droit ou de fait, organismes spéciaux dont nous étudierons plus loin le fonctionnement, l'on rencontre une multitude d'employeurs de second ordre : petites compagnies de transport, associations d'armateurs, entrepreneurs isolés de déchargement, d'arrimage ou de camionnage (5), marchands, commerçants, etc.

N'y a-t-il pas jusqu'à des associations de travailleurs qui, par la besogne qu'ils fournissent à de nombreux auxiliaires, méritent également le nom d'employeur ? Nous pourrions citer les brouettiers du grand Corps du Havre (6), les "baesen „ des "Nations „ d'Anvers (7), les " baesen „ (patrons) de la corporation des Stuckwerkers de Gand (8), etc.

---

(1) Elle emploie journellement environ 1050 ouvriers.

(2) " Hamburg-Amerikanische Packetfahrt-Actien-Gesellschaft „. Cette compagnie emploie environ 2000 ouvriers.

(3) Elle occupe un millier d'ouvriers.

(4) Cette organisation moderne peut être utilement comparée à certaines tentatives faites en vue d'un établissement semblable dans les Pays-Bas par le gouvernement autrichien au XVIIIe siècle. Voir *P. F.*

(5) *Les Camionneurs du Havre. P. E. — P. S.*, p. 266.

(6) *P. E. — P. S.*, p. 261.

(7) Notre ouvrage intitulé : *P. F. — P. S.*, 46.

(8) *P. F. — P. S.*, p. 172.

§ II. — LES INTERMÉDIAIRES

Donner une définition exacte de ce que l'on entend communément par *intermédiaire* dans les rapports qui existent entre le patron et les ouvriers d'un port, serait chose bien difficile ; en effet, dans un certain sens, les grandes compagnies, les chambres de commerce, les associations d'entrepreneurs de transport, sont des intermédiaires établis entre le commerçant donneur d'ouvrage et le docker ouvrier.

Si on adoptait cette manière de voir, il ne resterait donc, comme employeurs directs, que l'État, la commune ou le commerçant, dirigeant des ouvriers dans leur propre intérêt mercantile ou douanier.

En pratique, cette conception de l'employeur, restreinte à l'employeur de première main, ne nous semble pourtant pas conforme à la réalité des faits. Par employeur nous préférons entendre ici tous ceux qui entreprennent des travaux de transport, tous ceux qui, journellement, sont en rapport avec les travailleurs, soit directement, soit par l'entremise de leurs lieutenants, dirigent l'embauchage, le paiement des salaires et conservent sur les ouvriers un pouvoir général de surveillance et de direction.

Tous ceux-là remplissent véritablement à l'égard des employés le rôle de patrons ; ils en assument les charges et les responsabilités. Bien qu'ils n'emploient pas toujours les travailleurs à la manutention *de leurs propres marchandises*, ils les embauchent cependant pour *leur compte*, c'est à eux que s'adressent les ouvriers et non au propriétaire des marchandises. Pour ces différents motifs, nous croyons qu'ils méritent le nom d'*employeur* au même titre que celui qui emploie des travailleurs au transport de ses propres biens ou des biens sur lesquels il prétend avoir des droits.

Il en est autrement, cependant, de certaines catégories d'entrepreneurs *en sous-ordre* qui fournissent des ouvriers au patron, les embauchent ou les renvoient librement, grâce à une *délégation de pouvoir* donnée par les employeurs. Ils se rendent responsables, il est vrai, de la bonne exécution du travail, mais ils auront recours à la caisse du commerçant ou de la Compagnie, lorsqu'il s'agira de payer les travailleurs ; ces hommes-là jouent le rôle de *véritables intermédiaires*.

En Allemagne, on les appelle " Stauer " (1) lorsqu'ils sont au service des armateurs pour l'arrimage des navires.

Dans plusieurs ports de mer on supporte difficilement le rôle joué par les diverses compagnies de transport ; les socialistes réclament une réglementation uniforme, sans l'aide d'entrepreneurs isolés, réglementation unique basée *sur la propriété* collective des quais, des entrepôts et de tous les moyens de transport (2). Ils donnent pour motif à ces projets utopistes la concurrence effrénée, l'esprit de lucre et l'incurie des employeurs. Si ces plaintes, souvent mensongères et, pour le moins, toujours exagérées, ont parfois quelque apparence de fondement, combien les réclamations multiples, qu'amène l'emploi malheureusement trop fréquent *des intermédiaires* inutiles et souvent nuisibles, n'en sont-elles pas plus dignes de considération !

Ici s'ouvre une des pages les plus douloureuses de l'histoire contemporaine du travail dans les ports de mer. Nous croyons ne pouvoir mieux faire qu'en cédant la plume aux travailleurs eux-mêmes, à ceux qui durant de longues années ont été les victimes d'un individualisme

---

(1) Remarquons qu'au fond le mot " Stauer " veut simplement dire arrimeur. Il vient du verbe " Stauer " qui veut dire arranger, disposer (les marchandises).

Cependant les ouvriers déchargeurs ou arrimeurs sont connus en Allemagne sous le nom de " Schauerleute ".

Leurs " Baase " s'appellent " Stauer " ou " Stauerbaase ".

Voici quatre lignes tirées du rapport d'enquête présenté au Sénat de Hambourg, p. 39 : " Le chargement ou le déchargement des navires se fait le plus souvent à raison d'un accord conclu entre les armateurs et les " Stauer ", de sorte que ceux-ci (les Stauer) sont en règle générale les entrepreneurs des " Schauerleute ". Cependant tous les armateurs ne se servent pas des " Stauer ", il en est qui se présentent comme entrepreneurs immédiats des " Schauerleute " sans intermédiaires ".

" *Jadis* les intermédiaires, les " Stauer " les chefs-gabariers, les " Quartiersmänner ", etc., étaient à peu près comme des chefs-ouvriers vis-à-vis de leurs compagnons...... Ils dirigeaient le travail *personnellement*...... Mais quand le commerce et les travaux du port eurent pris une plus grande extension, les " Vicen " et les " Vormänner " devinrent de nouveaux intermédiaires entre les entrepreneurs et les ouvriers. A ces nouveaux intermédiaires est dévolue de plus en plus non seulement la direction des travaux, mais aussi l'admission des travailleurs ".

(2) Projet de municipalisation des docks patronné par les leaders socialistes anglais.

égoïste, fruit de l'abolition du régime d'autrefois; mieux que tous autres, ils nous diront ce qu'ils ont souffert, ce qu'ils endurent encore de nos jours et ce qu'une saine réglementation du travail pourrait abolir d'abus, de causes d'abrutissement et de misère.

Viennent d'abord les travailleurs instables de Hambourg (1), d'Anvers (2), de Gand (3), du Havre (4), de Marseille (5), et d'un grand nombre d'autres villes, qui nous affirment l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent d'obtenir du travail sans dépenser à l'auberge de l'embaucheur le 1/3, la 1/2, parfois les 2/3 de leur salaire! Viennent encore ceux qui se plaignent, dans ces mêmes villes, de n'être payés qu'au moyen de jetons échangeables contre de la boisson ou des marchandises dans des établissements désignés par le contremaître ou par d'autres employeurs en sous-ordre. Viennent les ouvriers astreints à un labeur pénible dont la durée ou l'intensité dépassent notablement les forces de la généralité (6). Viennent les nombreuses victimes des accidents causés par la négligence dont certains contremaîtres font preuve dans le choix du matériel, victimes qui, dans plusieurs ports de mer (7), ne sont mises que fort imparfaitement à couvert par les assurances; leurs plaintes se résument en ces navrantes paroles que nous leur entendions proférer à Londres et que M. Paul de Rousiers a également citées dans son ouvrage : " Pour l'impotent, il n'y a chez nous que l'hospice et l'eau des docks. " — " On nous reproche d'être buveurs, nous disait un ouvrier gantois, mais, quand même nous voudrions résister à la tentation, des circonstances inhérentes à notre métier, au mode d'embauchage et de paiement des salaires, nous entraînent forcément vers notre perte. N'est-il pas fâcheux d'être contraint de boire ce qui viendrait si bien à point pour nourrir nos femmes et nos enfants? " — Un docker d'Anvers, non assuré par le sous-entrepreneur contre les accidents du travail, avait eu la jambe brisée dans une chute causée par le mauvais état du matériel. Il était guéri, mais il lui restait une légère claudication; nous l'avons

---

(1) *P. E. — P. S.*, p. 211.
(2) *P. F. — P. S.*, p. 44.
(3) *P. F. — P. S.*, p. 170.
(4) *P. E. — P. S.*, p. 258.
(5) Les portefaix mis hors de cause.
(6) Notamment les nettoyeurs de chaudières, p. 210.
(7) Notamment à Anvers et à Gand. *P. E. — P. S.*, pp. 34 et 169.

accompagné chez cet embaucheur et auprès de plusieurs autres; partout il fut refusé. Si cet homme n'avait point été doué d'une grande énergie, s'il n'avait point été animé de sentiments chrétiens, pouvons-nous assurer qu'il eût résisté aux tentations cruelles de dégoût et de découragement qui l'assaillaient? Ne serait-il pas bientôt tombé à charge de l'assistance publique, principe ordinaire de la dégénérescence sociale de l'ouvrier, ou n'aurait-il point cherché stupidement dans la mort un apaisement à ses souffrances? Ce sont ces abus, cette suite de circonstances malheureuses jointes à l'instabilité du travail, qui mettent dans la bouche de tant de travailleurs ce que disait tristement à M. Paul de Rousiers (1) un malheureux docker Londonnais : " J'ai bien essayé de mettre de l'argent de côté. Mais on ne peut pas. Les bonnes semaines suffisent à peine à payer les dettes contractées pendant les temps de chômage. Je suis membre d'une société de secours mutuels. C'est tout ce que je peux faire. Je sais que le *workhouse* (hospice) m'attend. J'y songe tous les soirs en me mettant au lit, et j'en frissonne *(I shudder at it)*. Il y a des moments où je me dis qu'il vaudrait mieux faire un coup de tête et en finir tout de suite. "

§ III. — LES EMPLOYÉS

Ici encore des distinctions sont nécessaires, car tous les travailleurs n'occupent pas le même rang. On remarque généralement des contremaîtres, des chefs d'équipe et de simples ouvriers.

I. Les contremaîtres, appelés " Vicen " à Hambourg, ont généralement sous leurs ordres plusieurs équipes de travailleurs ; ils n'embauchent point les ouvriers, mais ils sont armés contre eux de pouvoirs considérables ; une seule plainte, une seule dénonciation de leur part, faite à l'entrepreneur de transport (en allemand " Stauer ") ou à l'administration, peut décider du sort d'un travailleur. A Londres, les contremaîtres du " Joint Committee " décident, quasi arbitrairement, de l'avancement ou du recul des ouvriers sur les listes qui déterminent l'ordre dans lequel ils sont appelés au travail (2). On

(1) Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 162.
(2) Le " list system "; nous exposerons plus loin son fonctionnement.

conçoit que cette latitude laissée aux chefs-hommes augmente considérablement leur influence. Du choix qu'ils font dépend, en grande partie, la bonne exécution du travail. Malheureusement plus d'une administration et beaucoup d'entrepreneurs isolés de déchargement, d'arrimage ou de camionnage semblent ne pas opérer, dans le choix de ces employés, une sélection suffisante : ou bien les contremaîtres provoquent les travailleurs par leurs exactions et leur brutalité (maints conflits n'ont guère eu d'autres causes), ou bien ils abusent des passions et de la docilité des ouvriers pour leur servir des boissons, d'autres comestibles, ou des marchandises, et ceci non sans prélever sur ces avances de gros et honteux bénéfices. Ces abus, nous ne désirons nullement que l'imagination du lecteur les généralise : il suffit cependant qu'ils existent pour que nous croyions utile de les signaler.

Mais, nous demandera-t-on, à la possibilité du retour de pareils inconvénients a-t-on cherché des remèdes préventifs ? Nous répondrons affirmativement. Dans certains corps de travailleurs privilégiés par des administrations ou des compagnies, on a admis l'élection des chefs-hommes par les ouvriers de rang inférieur. C'est ainsi que les " Oberarbeiter „ chargés par l'État de Hambourg de la surveillance générale de chaque étendue de quais sont désignés par les " Vorarbeiter „ chefs d'équipe (1).

Ailleurs, les compagnies ou les commerçants exercent, sur ce point, une surveillance assez active. Dans certains pays, en Allemagne par exemple, les rigueurs de la loi préviennent certains abus.

Avouons cependant que le remède infaillible, celui qui devrait pouvoir s'appliquer à toutes les situations, est encore à trouver. Quant à leur position sociale, les contremaîtres jouissent généralement d'une rémunération supérieure à celle de leurs subordonnés (2). Ils se logent d'une façon plus confortable et prennent une meilleure nourriture; plusieurs acquièrent même peu à peu la situation de petits bourgeois. Il est vrai que tous ne sont pas également laborieux

---

(1) Il est vrai que ces derniers sont choisis par l'administration, mais sur la proposition des " Oberarbeiter „; ceux-ci forment le Comité supérieur de surveillance appelé le " Vorstand „.

(2) Il est fait exception à cette règle pour les " Oberarbeiter „ employés par l'État de Hambourg.

et économes. Mais ce qui facilite singulièrement leur bien-être, c'est la stabilité générale de leur emploi.

II. Les chefs d'équipe. — Ces employés forment une catégorie inférieure et généralement subordonnée à la précédente. Néanmoins, par l'influence qu'ils acquièrent sur les membres du groupe qui leur est confié, ces travailleurs jouent un rôle, souvent plus considérable qu'on ne le croirait, dans le régime d'un port de mer.

En effet, ils peuvent abuser eux aussi de la bonne foi, des passions, de la position précaire des ouvriers, dans la répartition du travail et dans le partage des bénéfices. Ces abus se font jour principalement dans des travaux d'entreprise, dans les avances d'argent, enfin dans la vente de boissons ou d'autres marchandises faite soit directement, soit à l'aide d'un intermédiaire, à leurs nombreux subordonnés.

Employés généralement d'une façon stable, les chefs d'équipe jouissent d'un salaire légèrement supérieur à celui des simples ouvriers. Beaucoup sont payés a la semaine. Dans les travaux d'entreprise, on leur alloue souvent une part un peu plus forte que celle des ouvriers ordinaires.

III. Les simples travailleurs. — Dans chaque port de mer la spécialisation du travail, le système des engagements, l'importance et la nature du commerce, de même que les coutumes locales amènent des divergences notables dans la répartition des travailleurs en catégories distinctes. Il existe, à ce point de vue, une variété infinie de groupements. Nous nous bornerons à signaler les principaux en nommant, en premier lieu, ceux qui se rattachent le plus spécialement au travail de transport.

a) Les tangueurs, déchargeurs ou débarqueurs. Ces ouvriers, connus presque partout sous le nom générique de *dockers*, forment la catégorie la plus nombreuse des travailleurs des ports (1). A cet égard ils méritent que nous nous occupions d'eux d'une façon toute spéciale.

Leur travail s'effectue principalement à bord des navires ; il consiste à transporter les marchandises hors de la cale jusque sur les quais. Ce métier, fort déspécialisé, ne nécessite guère d'aptitudes particulières; aussi est-il, plus qu'aucun autre, encombré d'une multi-

(1) A Londres, on évalue leur nombre à 25,000.

tude sans cesse croissante de travailleurs d'occasion. Partout les chômages sont devenus excessivement nombreux; aussi la condition de ces travailleurs est-elle souvent précaire et communément misérable. Voici comment M. Festy (1) s'exprime au sujet du docker de Londres (2) : " Son existence est un défi permanent aux prescriptions de l'hygiène la plus élémentaire... Les maisons sont malsaines... Si insalubres que soient ces logements, les loyers (rents) en sont élevés... (3) La *rent* pèse donc lourdement sur le budget du docker. Sous le climat froid et brumeux qui est celui de l'Angleterre (c'est d'ailleurs celui de la plupart des ports du Nord de l'Europe), le docker doit dépenser beaucoup pour l'éclairage, le chauffage et l'habillement; il a besoin d'une nourriture substantielle. De plus, les dockers se marient jeunes, en général, ils ont des familles nombreuses, et les femmes travaillent rarement, soit parce qu'elles ne trouvent rien à faire, soit parce que de vingt à quarante ans, elles sont toujours ou enceintes ou nourrices, ou gardes-malades. Le salaire du mari doit donc suffire à tous les besoins du ménage. Qu'on mette ce salaire en regard des dépenses les plus indispensables de la famille. Combien de dockers peuvent se chauffer en plein hiver, combien peuvent manger des aliments sains... ? Combien surtout pourront, au prix où sont les loyers, prendre une maison entière pour eux et leur famille? Ceux-là seuls qui, comme les porteurs de grain, par exemple, ont des salaires très élevés, encore s'ils n'ont pas beaucoup d'enfants. Quant aux dockers, simplement bien payés (4)... ils se contenteront

(1) " Les unions des dockers ". *op. cit.*

(2) Son appréciation s'applique d'une façon générale à tous les travailleurs de la même catégorie, quel que soit le port auquel ils appartiennent.

(3) A Londres, pour une maison de six pièces on paie 12 sh. (15 fr.) par semaine; pour une maison de quatre pièces, 9 sh. en moyenne; pour deux chambres, 5 à 6 sh.; pour une seule chambre 2 sh. 6 d. à 3 sh. 6 d. — Dans les quartiers de Whitechapel et de St-Georges, dans l'Est, les loyers sont encore 30 à 40 p. c. plus élevés. A Custom-House, par contre, les prix sont moindres *(Même source).*

A Hambourg, des logements de trois pièces sont loués en moyenne à raison de 4,50 marcs par semaine, parfois 5 marcs. A Rotterdam, une chambre se loue à raison de 1,75 à 2 florins.

(4) C'est-à-dire à Londres 20 à 24 sh. (25 à 30 frs) par semaine; beaucoup reçoivent moins et beaucoup moins. A Hambourg, la moyenne hebdomadaire est pour eux de 25,20 marcs (lorsqu'ils travaillent tous les jours); à Brême,

de deux chambres; tous les autres sont condamnés à vivre avec leurs femmes et leurs enfants (généralement six ou huit et très souvent davantage) (1) dans une chambre unique, dans un de ces trous noirs et empestés où osent seuls pénétrer le collecteur de " rents " et le " clergyman "... (2) L'auteur ajoute, il est vrai, que cette situation misérable résulte de causes économiques (écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre) ; mais il faut avouer qu'elle est singulièrement aggravée par les vices du docker, vices qui, à leur tour, sont la conséquence, pour ainsi dire obligée, d'une existence matérielle qui se traîne dans de tels bas-fonds. " (3)

b) Les arrimeurs. C'est la classe des travailleurs d'élite. Le chargement des navires, besogne qui leur incombe tout spécialement, nécessite des connaissances réelles, raisonnées et approfondies. Un arrimage mal fait peut causer des dommages considérables aux marchandises. Le travail s'exécute presque toujours par équipes ; il fait l'objet d'un contrat spécial conclu, le plus souvent, entre l'armateur et l'entrepreneur; ce dernier porte, en Allemagne, le nom de *Stauer*. Il a sous ses ordres des contremaîtres appelés *Vicen*.

Le travail des tangueurs ou déchargeurs, lorsqu'il se fait par équipes, comprend souvent les mêmes degrés hiérarchiques.

A Londres, les arrimeurs portent le nom de " stevedores. " Ils y possèdent une corporation puissante qui leur assure une réglementation fort intéressante et très efficace du travail. (4) Dans beaucoup de ports de mer, les arrimeurs exécutent indistinctement tous les travaux de chargement et de déchargement effectués à l'intérieur des navires. Partout ils jouissent d'une condition matérielle supérieure à la moyenne. Cette prospérité relative est due à la spécialisation de

---

de 22 à 23 marcs ; A Rotterdam, environ 15 florins, mais il faut déduire de fréquents chômages.

(1) Au nord de l'Allemagne et dans les ports français, il y en a généralement moins.

(2) Nous ajouterons le prêtre catholique. Les paroisses récemment fondées dans les quartiers voisins des docks de Londres, sont généralement desservies par de jeunes vicaires irlandais fort zélés ; nous avons eu l'occasion de visiter bon nombre de dockers à domicile en leur compagnie. Les travailleurs les aiment et les respectent.

(3) *Même source.*

(4) *P. E.* — P. S. p. 75.

leur travail, à la concurrence moins grande qui en résulte et à un salaire plus élevé qui en est encore une conséquence. (1)

c) Les gabariers " Ewerführer „ en Allemagne, " lighters „ en Angleterre. Ces travailleurs opèrent le chargement ou le déchargement des navires sur le courant " on the stream „, c'est-à-dire, sur le fleuve, ou en mer. Ils se servent de gabares ou de chalands pour opérer le transport des marchandises du navire jusque sur les quais ou vice-versa.

Leur métier donne lieu, généralement, à un assez long apprentissage en raison de l'habileté et des garanties qu'il exige; surtout lorsqu'il s'agit, comme cela leur incombe aussi parfois, de transporter également les voyageurs (2). A Hambourg, l'épreuve dure 4 ans, à Londres 2 ans. Les apprentis sont payés modestement dès le début. Les maîtres reçoivent lors de leur admission un certificat ou un diplôme; cet usage existe encore dans la grande métropole anglaise. Leur corporation y présente des particularités fort intéressantes touchant la réglementation intérieure et le mode adopté pour la conciliation et l'arbitrage (3).

d) Les ouvriers des quais. Dans beaucoup de ports on distingue entre les ouvriers travaillant à bord des navires et ceux travaillant sur la terre ferme. Les deux groupes obéissent alors à des entrepreneurs différents. C'est notamment le cas pour Liverpool. A Hambourg, les ouvriers des quais sont employés soit par l'État, propriétaire des quais, soit par la Société transatlantique concessionnaire du quai " Petersen „. Les premiers se subdivisent en une équipe stable (4) et en un certain nombre d'auxiliaires répartis en plusieurs catégories appelées au travail de préférence les unes aux autres (5).

---

(1) A Londres, les bienfaits procurés par leur Union sont pour beaucoup dans cette prospérité.

(2) On est généralement d'accord cependant pour dire que la durée de cet apprentissage n'est pas toujours proportionnée à ce que la prudence exige; il semble qu'il y ait abus.

(3) *P. E.* — P. S. p. 82.

(4) Cette stabilité existe plutôt en fait qu'en droit; car s'ils se méconduisent, les ouvriers peuvent être renvoyés du jour au lendemain. Il existe pourtant pour eux une garantie : il faut l'assentiment des chefs qu'ils élisent, et l'appel est recevable.

(5) *P. E.* — P. S. p. 219, à comparer avec le " list system „ anglais, p. 7.

Cette distinction entre ouvriers des quais et ouvriers des navires présente de sérieux avantages au point de vue spécial de la division du travail.

e) Les porteurs de charbon, " trimmers " ou " coalporters " en anglais, " Kohlenarbeiter " en allemand. Peser, égaliser, jauger, décharger et opérer le transport de la houille, voilà la tâche que s'imposent ces travailleurs. Parfois cependant, ils ont à respecter les droits réservés aux tangueurs, aux gabariers ou aux arrimeurs. Ils doivent se conformer en cela, à la coutume établie dans chaque port de mer. Leur travail s'opère généralement à l'entreprise. Les salaires sont assez élevés en raison de la besogne ardue, pénible et particulièrement désagréable qu'exige ce métier. A Hambourg, les porteurs de charbon peuvent gagner en moyenne de 4 à 5 marcs par jour ; à Anvers, 2 à 2,50 fr. ; à Londres, 9 sh. Cette dernière ville est le siège d'une ligue nationale conclue entre ouvriers du métier (1).

f) Les porteurs de grain, en anglais " grain porters ", " Getreidearbeiter " en allemand. Dans la majeure partie des ports de mer, ces ouvriers forment une catégorie spéciale. Déjà sous l'ancien régime ils étaient érigés en corporations distinctes. Leur besogne ordinaire consiste à pelleter le blé ou le grain, à l'ensacher, à le peser et à le porter dans les greniers. Généralement ils jouissent de salaires fort considérables. A Rotterdam, les porteurs de grain ont conservé leur corporation. Celle-ci se trouve actuellement placée sous la direction d'une Commission spéciale de marchands de grain. Cette organisation, fort rare, présente un véritable intérêt (2). Les travailleurs bénéficiaires de ce monopole peuvent gagner de 12 à 20 florins par semaine. A Hambourg, le gain peut être de 18 à 19 marcs ; à Londres, de 12 sh.

g) Les porteurs de minerai. Cette catégorie spéciale n'existe pas dans tous les ports. A Hambourg et surtout à Rotterdam, où nous les rencontrons en très grand nombre, ces travailleurs jouissent d'un salaire plus considérable que celui des simples déchargeurs ; le bénéfice qui en résulte n'est pourtant pas énorme, à raison de l'usure constante des vêtements que ce transport occasionne et des dépenses plus considérables amenées par la nourriture fortifiante qu'exige ce travail particulièrement fatigant.

---

(1) *P. E.* — P. S. p. 87.
(2) Pour plus de détails voir *P. E.* — P. S. p. 170.

h) LES PORTEURS DE BOIS, " dealporters " en Angleterre. Dans les ports où le commerce de bois est important, tels que celui de Hull, ces ouvriers forment une catégorie à part. Nous remarquons généralement, même dans les petits ports de mer, qu'ils s'en tiennent au même ouvrage; ils ne voudraient point consentir à décharger du charbon ou du minerai; ce travail est trop salissant, disent-ils, ils se croiraient déshonorés si on les rencontrait les mains et la figure noircies, tels que le sont communément leurs confrères les charbonniers.

i) LES NETTOYEURS DE COQUES. Leur travail consiste à enlever la rouille et les restes de vieux enduits, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des navires. Ce métier, peu spécialisé, ne nécessite guère d'aptitudes particulières; aussi les salaires sont-ils généralement bas. Le risque professionnel est pourtant assez grand pour eux, à raison de l'état souvent défectueux des échafaudages.

j) LES NETTOYEURS DE CHAUDIÈRES. Ce métier, quoique fort secondaire au point de vue où nous nous plaçons, occupe pourtant une place sérieuse dans l'offre et la demande de bras. A Hambourg, il fournit du travail à une moyenne de 400 ouvriers. A Londres, leur nombre est à peu près égal. Les salaires sont bas, le travail est pénible et souvent malsain.

k) LES PEINTRES DE NAVIRES. En 1896, le port de Hambourg comptait 527 de ces ouvriers; pour avoir le chiffre véritable, il faut encore y joindre 602 occasionnels. On voit que ce n'est point là une quantité négligeable. Les peintres de navires interviennent également dans les conflits qui ne bouleversent que trop communément l'organisation du travail des ports; ils se plaignent souvent du mauvais état des échafaudages et de l'emploi de couleurs malsaines.

l) LES DRAGUEURS ET CHARGEURS DE LEST. A Anvers, à Ostende, à Hambourg, à Londres et dans la majeure partie des ports de mer, on est obligé de recourir, chaque année, à l'emploi des dragues. Les ouvriers travaillent pendant la bonne saison; l'hiver, ils rentrent chez eux ou cherchent de la besogne dans les docks. Les salaires sont bas.

m) LES TRAVAILLEURS DES GRUES. Dans les ports de première classe, les grues électriques et le matériel compliqué des nouvelles installations maritimes occupent un nombre assez considérable de travailleurs. Ceux-ci se recrutent souvent dans la catégorie des mécaniciens, ouvriers spécialisés jouissant d'assez beaux salaires: on se plaint



parfois de leur emploi durant un nombre trop considérable d'heures; la lassitude qui en est la suite peut alors devenir la cause de plusieurs accidents.

n) Les ouvriers d'entrepôts (en allemand " Speicherarbeiter „). La poussière, la manutention de certaines marchandises nuisibles sont un danger réel pour la santé de ces ouvriers. Comme leur nom l'indique, ils travaillent spécialement au transport et au classement des produits dans les magasins et dans les entrepôts. Leur salaire occupe une bonne moyenne, leur emploi est assez stable.

o) Les ouvriers mécaniciens. Chauffer les chaudières sur les remorqueurs, les bateaux de plaisance, les canots, et entretenir les machines, voilà leur tâche habituelle ; elle n'a qu'un rapport éloigné avec le travail de transport. Nous croyons pourtant ne point devoir passer cette catégorie sous silence, à cause du rôle important que les mécaniciens peuvent jouer, et ont joué déjà, dans les grèves de travailleurs des ports. Le travail de nuit est fréquent, celui de jour est de longue durée ; le salaire est considérable (mensuellement 130 marcs, à Hambourg).

p) Les employés des maisons de commerce et des comptoirs d'expédition. Souvent ils font cause commune avec les ouvriers des ports dans les revendications ouvrières, soit que celles-ci aient été entreprises par voie de conciliation, soit qu'elles aient emprunté un ton belliqueux. A Rotterdam, lors de la grande grève de 1896, ils s'érigèrent en association distincte, élaborèrent un tarif et s'affilièrent à la ligue du N. N. Bootwerkersbond. Leur emploi est généralement stable, leur salaire modique.

q) Les charretiers, camionneurs, etc. Nous avons spécialement étudié la condition de ces travailleurs et leurs rapports avec les patrons dans le grand port du Havre (1). Il existe à peu près partout des camionneurs. A Rotterdam, ils s'érigèrent également en association ; elle comptait 400 membres en 1896. Leur travail est en liaison intime avec celui des travailleurs des ports. A Anvers, beaucoup de charretiers sont employés par les " Nations „, sociétés commerciales formées entre entrepreneurs de déchargement.

r) Les hommes de mer, matelots. Ce groupe fort important de travailleurs a joué, plus d'une fois, un rôle décisif dans les grèves

(1) *E. P.* — P. S. p. 266.

entreprises par les ouvriers des ports. En effet, il s'agit bien souvent, pour eux, en temps de grève, ou de remplir l'office des débarqueurs ou de faire cause commune avec les grévistes. S'ils consentent à décharger les marchandises, aux lieu et place des déchargeurs ou tangueurs, c'en est fait de la grève. Voilà pourquoi les leaders ouvriers des ports cherchent toujours à conclure une alliance avec eux. En Angleterre, en Allemagne, en France, dans presque tous les pays, les matelots ont formé des syndicats, ligues généralement puissantes par le nombre et souvent assez prospères.

Ce dont on se plaint le plus, ce sont les abus dont se rendent assez souvent coupables les enrôleurs ou recruteurs, véritables intermédiaires mis au service des armateurs.

s) Les bateliers. Ce sont eux qui, dans tous les ports, amènent sur leurs bateaux ou " bylandres ", les marchandises de l'intérieur destinées à l'exportation ; ils répandent également les produits d'importation jusque dans les parties les plus reculées du pays, en suivant la voie des canaux et des rivières.

Les anciennes corporations de bateliers, leurs ligues modernes, les rapports de ces travailleurs avec leurs patrons ou les armateurs, les abus dont ces contrats sont souvent entachés, mériteraient une étude spéciale. Elle promettrait même d'être bien intéressante. Aujourd'hui nous devons nous borner à signaler le fait ; espérons que des hommes à la fois plus compétents et plus autorisés entreprendront un jour ce travail.

Si nous nommons les bateliers à la fin de cette nomenclature déjà longue, c'est que, eux aussi, ils ont des rapports suivis avec les ouvriers des ports; plus d'une fois, en effet, notamment à Rotterdam, ils ont fait cause commune avec eux dans les grèves entreprises à l'appui de leurs revendications.

§ IV. — LE TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS — LE REPOS DOMINICAL

I. Dans les ports de mer comme partout ailleurs, les règlements corporatifs protégeaient jadis l'enfance contre l'exagération du travail. Les ordonnances des métiers fixaient l'âge requis pour l'apprentissage. Dans quelques anciennes coopératives belges il en est encore

ainsi. A l'étranger, nous pourrions citer parmi les rares exemples de réglementation du métier, les statuts des " stevedores „ londoniens; ils fixent l'âge minimum à 18 ans. Certaines autres associations modernes stipulent également, il est vrai, l'âge requis pour l'admission des nouveaux membres. Mais, comme ces unions ne fournissent pas elles-mêmes de la besogne à leurs adhérents, ces décisions sont nulles au point de vue de la réglementation du travail.

Constatations faites, nous sommes à même d'affirmer que les abus ne sont guère communs en cette matière. Le travail du port, tel qu'il s'effectue de nos jours, est trop fatigant, la concurrence est trop grande pour que de tout jeunes gens aient chance d'être préférés par les employeurs. Un seul fait regrettable se présente parfois : nous l'avons dit, c'est l'emploi de jeunes ouvriers âgés de 11 à 16 ans au travail de nettoyage des chaudières. Ce métier est fort pénible et contribue, bien souvent, à ruiner la santé. A Hambourg, on compte près de 400 de ces travailleurs. Le jour, de 6 1/2 h. du matin à 5 1/2 h. du soir avec deux demi-heures d'interruption, et la nuit, de 8 h. du soir à 4 h. du matin avec une 1/2 heure d'arrêt à minuit, ils se trouvent étendus sur des plaques de fer pour décrasser les parois intérieures et les tuyaux. Les outils sont encombrants et très lourds, la température s'élève rapidement et l'atmosphère est bien souvent surchargée de gaz délétères. Les salaires du jour ne sont que de 2 marcs à Hambourg (1). La nuit, on obtient un supplément de 50 pf. Or il semble que ce travail nocturne pourrait facilement être supprimé; les navires stoppent assez longtemps pour que l'on choisisse de préférence les heures de jour. A Londres, et dans la plupart des grands ports, la situation de ces travailleurs n'est guère meilleure. On préfère les enfants aux hommes faits, à cause de la facilité avec laquelle ils se faufilent à l'intérieur du mécanisme. Si cette raison spéciale de l'emploi de tout jeunes gens mérite d'être prise en considération, une surveillance sérieuse s'impose à l'effet de ne point permettre l'emploi de ces travailleurs à un âge trop précoce, durant un nombre d'heures trop considérable et dans des conditions trop pénibles (2).

II. Quant au travail des femmes dans les ports de mer, le fait est

(1) Pour plus de détails voir *Musée social*, n° du 5 sept. 1897, p. 386.

(2) A Hambourg, il arrive fréquemment que le travail de nuit est prolongé de 8 à 3 h. sans interruption. *Même source.*

heureusement fort rare. On a signalé pourtant quelques exceptions, notamment l'emploi des femmes à Cardiff; à Swansea, il paraît même qu'elles travaillent communément au déchargement des bâtiments (1). Notre port d'Anvers n'est également pas exempt de ce triste abus. Les femmes y sont surtout employées à la manipulation des peaux; d'autres éventrent les sacs de grain dont le contenu doit être versé dans les bateaux d'intérieur. Nous en avons vu également employées aux travaux de déchargement et de transport, travaillant sur les chariots et dans les magasins. Alors même qu'on ne leur imposerait qu'une tâche facile, proportionnée à leurs forces, ce qui malheureusement n'est pas toujours le cas, nous croirions encore, après ce qui nous a été dit et ce que nous avons constaté nous-même, qu'il est de notre devoir de protester contre cette triste coutume. La place d'une jeune fille, d'une mère de famille n'est certes pas au sein de la population cosmopolite et grossière d'un port de mer. L'intérêt moral et matériel de nos classes ouvrières s'oppose énergiquement à la continuation de cet état des choses. Les ouvrières se plaignent de ce qu'elles n'obtiennent qu'un salaire dérisoire, bon nombre d'employeurs avouent qu'ils ne gagnent rien à les embaucher; car, si la rémunération est inférieure, le travail accompli est moindre également; tout concorde donc à la suppression de cet usage. Les pouvoirs publics, en prenant ici l'initiative, ne rencontreraient aucune opposition sérieuse à leur décision.

III. Le repos dominical, prescrit par la loi divine et communément préconisé, de nos jours, par tous les sociologues, semble être réclamé, si possible avec plus d'énergie encore que par les autres ouvriers, par les nombreux travailleurs des ports, en raison de la vie particulièrement pénible et abrutissante qu'ils mènent. En effet, quand ces ouvriers trouveraient-ils le temps d'élever leur âme au-dessus du terre-à-terre de leurs préoccupations quotidiennes? Quand pourraient-ils former leur intelligence et leur cœur, s'ils n'avaient au moins ce seul jour par semaine, le dimanche, pour se ressouvenir qu'ils sont des hommes et non des machines ambulantes, qu'ils ont une famille, qu'ils ont des devoirs de chrétien, de père et de citoyen qui les élèvent au-dessus de leur dur labeur et les réhabilitent aux yeux de leurs semblables? Toutefois les conditions actuelles du com-

(1) Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 144, en note.

merce, la rapidité exigée dans les transports maritimes, la soif du gain, l'affaiblissement des croyances religieuses chez un grand nombre d'employeurs sont autant de raisons pour lesquelles les ouvriers des ports sont souvent privés, le dimanche, d'un repos bien mérité. L'établissement du repos dominical rencontre bien des obstacles dans les ports de mer; dans plusieurs pays, notamment en France et en Allemagne, cette réforme fait peu de progrès. Et pourtant, il ne manque pas de mesures à prendre ! Dans plusieurs villes, des règles nouvelles ont été introduites avec succès. C'est ainsi que, dans les tarifs adoptés de commun accord, on a stipulé, pour le dimanche, un salaire plus élevé, et par conséquent prohibitif du côté des employeurs (1). Ailleurs, les ouvriers ont adopté un mode de roulement dans l'emploi des travailleurs forcément requis le dimanche. Certaines administrations (nous citerons comme exemple celle qui régit les ouvriers employés par l'État de Hambourg), fixent la durée maxima du travail par homme le dimanche, et le moment précis de l'interruption destinée à permettre aux travailleurs d'accomplir leurs devoirs religieux (2). Parfois aussi on permet aux ouvriers qui le désirent de renoncer une fois pour toutes au travail du dimanche et des jours de fête (3). Une ligue récemment formée à Rotterdam, obtient des résultats satisfaisants. Une loi, et une réglementation plus sérieuse du travail des ports faite de commun accord entre les unions ouvrières et les syndicats d'employeurs, tel semble être le moyen le plus sûr et le plus pratique pour garantir le repos dominical aux travailleurs. A l'aide des moyens indiqués plus haut, l'on arriverait facilement à concilier les intérêts du commerce et des ouvriers.

§ V. — MODES DE RÉPARTITION DU TRAVAIL ET DÉTERMINATION DE SA DURÉE

La façon dont la besogne à effectuer chaque jour est partagée entre les ouvriers des ports, est un des problèmes à la fois les plus

(1) A Londres, l'Union des arrimeurs " Stevedores ".

(2) La journée commence à 5 h. du matin pour se terminer à 5 h. du soir avec interruption de 9 1/2 h. à 1 h. Le règlement stipule encore quelles seront les heures supplémentaires et dans quel cas on en fera usage. Art. 22.

(3) Hambourg. Ouvriers employés par l'État ; il suffit qu'ils fassent connaître leur volonté 10 jours d'avance.

intéressants et les plus difficiles à résoudre que soulève l'étude de cette organisation du travail.

Plus que tout autre, en effet, le métier des ouvriers de transport, en raison même du peu d'aptitudes spéciales qu'il exige, est encombré d'ouvriers d'occasion, de malheureux, parfois même de misérables. L'offre des bras est généralement fort peu proportionnée à la demande (1). Beaucoup de ces hommes débiles, et quelquefois vicieux, sont des ouvriers médiocres; il importe donc, pour les employeurs, d'opérer un choix minutieux. D'autre part, ces travailleurs ont tous grandement besoin d'emploi, il y va de leur vie et de celle de leurs enfants. Il importe donc aussi, d'un côté, de ne point réduire le plus grand nombre à une inaction forcée et, d'un autre côté, de régler leur emploi successif de telle façon que non seulement nul d'entre eux n'abuse de la durée du travail pour nuire à sa santé, mais que, de plus, il ne diminue pas par la même occasion, les chances d'emploi de ses compagnons de labeur.

Nous relèverons ici trois systèmes : 1° L'enrôlement laissé au libre choix des contremaîtres ou de l'entrepreneur. 2° L'emploi d'équipes permanentes ou la préférence accordée à une union ouvrière; celle-ci étant chargée de régler la répartition du travail entre ses membres. 3° Un système intermédiaire : la sélection opérée par l'établissement de catégories spéciales d'ouvriers appelés successivement au travail en raison de leur ancienneté en rang et de leurs qualités individuelles.

1° Le premier mode de répartition, de loin le plus simple et malheureusement le plus répandu de nos jours, ne répond ni à l'intérêt du patron, ni à celui des ouvriers. Comment, en effet, un contremaître, un entrepreneur, peut-il apprécier les qualités des nombreux ouvriers qu'il embauche au jour le jour ? Une corporation, une union *qui se rend responsable des actes de ses membres* n'offre-t-elle pas plus de garanties ? Puis, au point de vue des ouvriers, ce système les livre irrémédiablement et sans défense à tous les abus qui accompagnent communément ce mode d'embauchage. Le contremaître est-il aubergiste, on boira chez lui plus que de besoin ; c'est le moyen le plus sûr d'obtenir du travail, Est-il boutiquier, petit commerçant,

(1) Qu'il nous suffise de citer les statistiques publiées récemment dans le rapport présenté au Sénat de Hambourg par la Commission d'enquête.

a-t-il des parents, des amis dans le commerce, on se verra forcé d'acheter chez lui tous les objets nécessaires, utiles ou même parfois inutiles, qui peuvent trouver place dans un ménage. Ces abus étaient très florissants, dans tous les ports de mer, jusques il y a fort peu d'années. Le travail des unions ouvrières et la législation y ont apporté, dans maints endroits, un remède efficace; mais, sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, les racines du mal sont difficilement extirpées. A Anvers, à Hambourg, au Havre, etc., on se plaint encore amèrement de ce mode de pression exercée sur les ouvriers.

De plus, le contremaître, laissé seul juge en ces matières, ne se donne guère la peine de régler la besogne de façon à ce qu'elle ne dépasse pas les forces d'un chacun. (1) Il peut aussi choisir les individus au gré de ses caprices et au mieux de ses intérêts. Les uns seront favorisés outre mesure dans l'octroi du travail, peut-être même aux dépens de leur santé, les autres seront irrémédiablement abandonnés. L'homme âpre au gain fait flèche de tout bois. En effet, ne nous a-t-on pas signalé le cas de certains entrepreneurs du Havre qui paient leurs ouvriers par demi-journées et en embauchent un plus grand nombre le matin lorsque, d'après les saisons et les tarifs, le temps fixé pour le travail est plus long l'avant-midi que durant la seconde partie du jour ?

2° *La répartition du travail, laissée à la réglementation de certaines unions* qui ont mérité la préférence des employeurs, présente, pour les deux parties, de sérieux avantages. Le commerçant ou la Compagnie, tout en y trouvant leurs garanties, sont débarrassés par ce système des soucis du recrutement et de la surveillance continuelle des travaux. Les membres de l'Union, grâce à la discipline qui règne dans leur association, sont assurés d'une répartition équitable du travail.

Seuls les non-unionistes se plaignent d'être frustrés dans leur attente. Nous verrons, pourtant, que combiné avec l'emploi de diverses catégories d'auxiliaires, ce mode d'embauchage ne donnerait plus guère de prise à la critique.

Les unions chargées de répartir la besogne entre leurs membres ont recours, dans leurs procédés, à des moyens divers. Nous citerons parmi ceux-ci :

---

(1) On nous a cité, à ce sujet, des exemples révélant des abus manifestes.

a) La désignation par la voie du sort : c'est le mode le plus anciennement connu dans nos ports flamands. De nos jours on le pratique encore, notamment à Bruges (les coopératives de porteurs de charbon et de grain), à Courtrai et à Furnes.

b) Le système d'annotation. A Lierre (1), actuellement encore, suivant une vieille coutume, le travail effectué par chaque membre de la corporation est marqué sur un tableau. Celui qui a gagné le salaire le plus modique passe le premier lors de la répartition suivante du travail.

c) Le tour de rôle créé jadis à Marseille, par la Corporation des portefaix, en faveur des ouvriers les plus faibles et des nouveaux venus." On voulut resserrer les liens de charité et de fraternité, dit un „ publiciste (2), en établissant qu'une liste de tous les membres, sans „ distinction de maîtres et d'ouvriers, serait ouverte au secrétariat, „ et que pour les débarquements, embarquements, transbordements „ et mises en magasin, tout maître portefaix serait tenu de prendre „ une partie des portefaix inscrits pour les employer dans son chan- „ tier de blé. C'est ce que nous appelons encore aujourd'hui *prendre* „ *ou faire la muse* „. L'écrivain portefaix qui écrivit ces lignes citées par M. de Ribbe, (3) termine par quelques mots qui caractérisent bien l'esprit de cette institution : " Nous nous regardons tous comme frères et la société est comme notre mère „.

d) L'appel au travail. Nous faisons allusion au mode de réglementation conclu entre les employeurs et l'Union des arrimeurs (stevedores) de Londres. L'appel au travail y a lieu 5 fois par jour à l'entrée des docks, à heure déterminée et par les soins des chefs. Il est strictement défendu d'accepter du travail avec un étranger lorsqu'un membre demeure inemployé au même emplacement. Les tentatives d'exclusion ou de supplantation d'un membre par un autre sont sévèrement jugées par le règlement ; ces faits donnent lieu à dédommagement. La durée du travail est réglée, dans cette Union, par des stipulations expresses.

---

(1) Petit port d'intérieur situé au confluent des deux Nèthes, dans la province d'Anvers. Nous donnons de plus amples détails à ce sujet dans notre ouvrage intitulé : *L'organisation du travail dans les ports Flamands.*

(2) Note tirée de l'Étude de M. Ch. de Ribbe : " Les Portefaix de Marseille „, *Bulletin de la Société internationale des Études pratiques d'Économie sociale*, séance du 7 mai 1865.

(3) Les Portefaix de Marseille.

3° *La sélection opérée parmi les travailleurs instables* soit par les chefs de l'Union, soit par l'employeur ou son remplaçant, à l'aide de l'appel successif de différentes catégories d'auxiliaires formées d'après les mérites de chacun, constitue un système intermédiaire. Il augmente les chances d'emploi pour les ouvriers, sans toujours les délivrer de tout arbitraire de la part des contremaîtres. Cet inconvénient peut pourtant être évité, comme nous l'avons dit précédemment, par le transfert des fonctions de recruteurs entre les mains des syndicats ; l'employeur peut leur enjoindre d'embaucher eux-mêmes les auxiliaires selon les principes susmentionnés de la sélection.

A Londres, les travailleurs du Comité mixte des Docks (Joint Committee) sont répartis en trois classes successivement appelées à la besogne suivant l'ancienneté en rang, les aptitudes, la moralité des ouvriers qui les composent ; c'est ce que l'on appelle le " list system ". Tous les ans, chaque ouvrier reçoit un nouveau numéro d'ordre. Il avance ou il recule sur la liste d'emploi, suivant que sa conduite a été bonne ou mauvaise. Pratiquement on n'emploie les ouvriers de la 2de catégorie que lorsque tous ceux de la classe précédente ont obtenu du travail ; s'il faut encore 20 ou 30 hommes en sus de la 2de catégorie, on prendra les 20 ou 30 premiers numéros de la 3me catégorie.

A Hambourg, les ouvriers employés par l'État, admettent également 3 catégories d'*auxiliaires* appelées successivement au travail et mieux rémunérées les unes que les autres ; les hommes qui sont pourvus d'une *carte rouge* reçoivent 3 marcs 30 ; les porteurs de *cartes bleues* ou de *cartes grises*, n'obtiennent que 3 m. (1).

Pris dans son ensemble ce système, tel qu'il est appliqué dans ces deux villes, vaut ce que valent les recruteurs.

Si, à Londres, quelques ouvriers ont accusé les contremaîtres de favoritisme, si on se plaint parfois du manque d'activité ou d'énergie de ces auxiliaires assimilés aux ouvriers stables, c'est, en grande partie, parce que les contremaîtres ne sont pas à même de les connaître et de les surveiller. Si à Hambourg des auxiliaires se plaignent de ce que l'on retient une partie de leur salaire, c'est bien parce qu'ils dépendent, non d'un syndicat véritable d'ouvriers du même métier,

(1) La différence qui existe entre ce salaire fixe et le gain véritable de ces auxiliaires obtenu dans un travail d'entreprise, est partagée entre les ouvriers stables de " l'Accordarbeit ". Cette mesure donne lieu à certaines récriminations de la part des auxiliaires.

mais seulement de quelques chefs portant le titre honorifique de " Oberarbeiter ".

Ces derniers ne peuvent-ils pas être assimilés aux officiers des employeurs? On sait, en effet, qu'il ne s'agit pas ici d'une corporation bien indépendante.

Prises dans leur ensemble, ces critiques n'atteignent donc pas l'institution en elle-même, mais seulement l'une ou l'autre de ses applications qui peut sembler défectueuse.

Nous ajouterons qu'à Londres, les auxiliaires enrôlés en vertu du " list system ", se montrent généralement fort satisfaits de ce mode de répartition du travail.

§ VI. — MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Deux grands systèmes sont ici en présence : la rémunération *collective* et la rémunération *individuelle*.

1° Le premier mode s'applique aux corporations, derniers débris de l'ancien régime, qui demeurent encore çà et là dans les cités flamandes ; il demeure également en vigueur auprès de certaines équipes modernes érigées en coopératives ou formées temporairement pour exécuter un travail déterminé.

Dans les deux cas, la besogne étant achevée, on procède généralement au partage en parts égales. En vertu de leurs statuts, certaines corporations font pourtant exception à cette coutume. C'est ainsi que le chef d'équipe reçoit parfois une part un peu plus forte, ou que le jeune homme est obligé de céder une part de son salaire au membre âgé de la corporation dont il postule la place (1), etc.

2° Le second mode de rémunération, qui consiste à payer séparément chaque individu pour le travail que lui seul a effectué, est de loin le plus répandu de nos jours. Mais ici encore le mode de calculer le salaire dépend du contrat de louage de services passé entre l'ouvrier et l'entrepreneur. Lorsqu'il s'agit de payer les travaux entrepris par des corporations ou par des équipes de travailleurs, la somme globale des salaires dépend du contrat passé entre l'employeur et

(1) Usage encore en vigueur de nos jours à Courtrai, petit port d'intérieur situé sur la Lys, dans la Flandre Occidentale.

le représentant du groupe d'ouvriers ; les forces des parties sont moins inégales. Que le contrat soit passé par l'ouvrier ou par son représentant dans l'un comme dans l'autre cas, la rémunération est calculée soit par heure, soit par jour, soit à raison d'autant par 1000 kilogrammes, par mètre cube, par baril, par ballot ou suivant toute autre mesure destinée à constater la quantité de besogne effectuée. Nous verrons rapidement quels sont les modes le plus communément admis par les ouvriers des ports pour l'engagement de leurs services et quels sont les bénéfices qu'ils en retirent.

L'ENGAGEMENT AU MOIS OU A LA SEMAINE est rare ; il ne peut s'appliquer qu'aux ouvriers stables ; leur nombre, on le sait, n'est jamais fort considérable.

Nous ajouterons même que c'est généralement à raison d'autant par jour que l'on calcule le salaire ; mais le paiement n'en a lieu que mensuellement ou hebdomadairement. Les gages calculés à l'année ou au mois, ne sont guère accordés qu'aux ouvriers spécialisés tels que les chefs d'équipes, les comptables, les gardiens des écuries, etc.

L'ENGAGEMENT A LA JOURNÉE. Quoique moins favorablement accueilli que le travail à la tâche, auprès de la majorité des patrons, à raison de l'absence totale de stimulant qu'il implique, ce mode d'emploi prévaut chez les travailleurs les plus éclairés, parce qu'il prévient les abus d'un emploi trop rude ou trop prolongé. Ce n'est pas tout, en effet, pour un père de famille que de rapporter au logis le salaire de 15, 20, et 30 heures consécutives de travail d'entreprise, il doit encore songer à maintenir l'état de sa santé pour les travaux à venir. C'est en vertu de ces considérations qu'un grand nombre d'unions de travailleurs des ports ont inscrit le travail *à la journée* au nombre de leurs revendications les plus pressantes.

LE TRAVAIL A L'HEURE est d'un usage courant dans la plupart des ports de mer. Son application a donné lieu plus d'une fois à des abus. C'est ainsi que les dockers de Londres se plaignaient, avant la grande grève, de n'être embauchés que pour un laps de temps véritablement dérisoire : parfois une heure, deux heures ; par contre, dans plusieurs ports, on continuait à employer les mêmes ouvriers pendant un nombre d'heures absolument exagéré, sans que ces suppléments de travail, généralement très pénibles, donnassent lieu à une rémunération plus élevée que celle des heures légales.

Des correctifs devenaient nécessaires ; ils furent admis par les

employeurs de plusieurs villes ; ce sont, entre autres, le minimum d'heures d'embauchage (1) et le tarif spécial des heures supplémentaires.

Il nous serait impossible d'entrer dans ces détails. Les tarifs adoptés dans la majeure partie des ports de mer dont nous parlons ici, sont fort détaillés. Il est facile de se les procurer auprès des *compagnies* ou des chefs d'unions ouvrières. Nous nous contenterons de donner la moyenne des salaires que peuvent gagner, dans chaque port, les travailleurs des catégories les plus importantes. Cette statistique donne une idée assez exacte de leur condition sociale.

Tableau comparatif des salaires. (2)

(MOYENNE JOURNALIÈRE DES OUVRIERS EMPLOYÉS)

a) LES TANGUEURS OU DÉCHARGEURS. — A *Hambourg* (3), la moyenne fut de 5,05 m. pour les " Weisze Schauerleute " et de 10,03 pour les " Kohlenschauerleute ". A *Londres*, ces ouvriers appelés les *dockers*, sont divisés en 5 catégories par M. Tom Mann : 1° les permanents : 5 1/2 sh. ; 2° les irréguliers préférés : 4 sh. ; 3e catégorie ; 3 sh. ; 4e catégorie : 2 sh. ; 5e catégorie : 1 sh. 4 p. — A *Liverpool*, 3,12 fr. A *Hull*, 1200 ouvriers gagnent en moyenne 5 fr., 3000 travailleurs [illegible],50 fr. et 3800 ouvriers âgés, faibles, etc., 1,56 fr. A *Rotterdam*, 2 1/2 fl. A *Brême*, les ouvriers journaliers gagnent de 3,30 à 4 m. ; ceux que l'on pourrait appeler qualifiés, obtiennent de 4 à 5 m. Les travailleurs à l'entreprise gagnent de 5 à 10 m. — A *Bremerhaven*, 4 marcs par jour et 6 m. par nuit ; 7 m. pour les travaux d'entre-

(1) Ce fut là une des victoires remportées par la grande grève de Londres, en 1887. On conclut à un minimum de 4 heures d'embauchage.

(2) Remarquez que nous ne donnons ici que la moyenne journalière des ouvriers EMPLOYÉS durant l'année 1896. Les chômages prolongés qui affligent *le plus grand nombre* des travailleurs des ports, abaissent considérablement cette moyenne.

(3) Statistique de 1896, publiée dans le compte rendu de l'enquête ordonnée par le Sénat. Remarquons qu'elle donne une moyenne beaucoup plus exacte que les statistiques établies avec moins de soins dans les autres villes. La moyenne dans ces derniers ports tend toujours à se rapprocher du maximum, parce que l'on ne tient pas suffisamment compte des jours de chômage.

prise. — A *Cologne*, 3,50 m. et au maximum 7 m. — Au *Havre*, les ouvriers des docks, 6 fr. ; les brouettiers du Grand Corps, 5,33 fr. à 4,66 en moyenne (1).

A *Marseille*, l'ouvrier des docks obtient 5 fr., le portefaix peut gagner une vingtaine de francs et parfois davantage. — A *Nantes*, les simples ouvriers appelés " bousqueurs „ gagnent de 3,00 fr. à 3,50 fr.; pour les employés de la Chambre de Commerce, le salaire moyen est de 5,33 fr.

A *Rouen*, les déchargeurs gagnent de 3 à 4 fr. — Aux *Sables d'Olonne*, ils gagnent de 3 fr. à 3,50 fr.

A *Anvers*, les ouvriers des " Nations „, 2,50 à 3,00 fr.

b) Les arrimeurs.

A *Hambourg*, ils gagnent le même salaire que les tangueurs et déchargeurs avec lesquels ils forment une seule et même catégorie de travailleurs appelés " Schauerleute „. A *Londres*, 6 shillings. A *Anvers*, les réguliers gagnent de 5,50 fr. à 6 fr. ; les irréguliers, 4,50 fr.

c) Les gabariers " Ewerführer „ en Allemagne, " lighters „ en Angleterre. *A Hambourg*, la moyenne journalière est de 4,18 m. A *Londres*, 6 shillings ; à *Marseille*, 6 fr.

d) Les ouvriers des Quais.

A *Hambourg*, les statistiques donnent une moyenne de 3,94 m. A *Londres*, on ne distingue pas entre ouvriers des quais et travailleurs des navires. *Au Havre*, ils obtiennent 5,50 fr.

e) Les porteurs de grain.

A *Hambourg* ils gagnent, en moyenne, 4,28 m. par jour; à *Londres*, 12 shill. (2) ; à *Rotterdam*, 2,60 fl. (les peseurs et mesureurs jurés gagnent de 12 à 20 fl.); à *Anvers*, 6 fr. à la journée, et jusque 10 fr. à la pièce.

f) Les porteurs de charbon.

A *Hambourg*, la moyenne journalière atteint 4,10 m.; à *Londres*, 9 shillings (3) ; à *Rouen*, de 12 à 15 fr.; à *Anvers*, de 2 fr. à 2,50 fr.

---

(1) Si ce salaire est quelque peu inférieur, il est pourtant assuré. L'emploi est en effet généralement permanent.

(2) Ils ne travaillent en moyenne que 3 ou 4 jours par semaine. Par contre, leur salaire monte exceptionnellement jusqu'à 20 shillings.

(3) Le salaire peut monter à 10 shill. et au-delà.

g) Les porteurs de minerai.

A *Hambourg,* ils ne forment pas de catégorie spéciale ; à *Rotterdam,* ils gagnent en moyenne 2 1/4 fl. (2,50) ; à *Anvers,* 6 fr.

h) Les porteurs de bois.

A *Hambourg,* les statistiques ne mentionnent pas spécialement leur salaire ; à *Londres,* 12 shillings (1) ; à *Anvers,* 3 fr.

i) Les nettoyeurs de chaudières.

A *Hambourg,* le salaire moyen est de 2,87 m. pour les travailleurs ordinaires et de 2,65 m. pour ceux de la Société transatlantique ; A *Anvers,* 3 à 4 fr. pour les enfants, 5 fr. pour les adultes.

j) Les charretiers, camionneurs, etc.

A *Hambourg,* les statistiques restent muettes sur ce point. A *Londres,* 4 1/2 shillings ; *au Havre,* 5 fr.

§ VII. — Les assurances

Les lois nationales touchant la responsabilité du patron, les coutumes locales, le régime légal des assurances adopté dans plusieurs pays, prêtent à des distinctions nombreuses, quand il s'agit d'établir d'une manière précise les divers modes d'assurer les ouvriers, tels qu'ils sont actuellement en vigueur en Allemagne, en Angleterre, en France, en Hollande ou en Belgique.

En Allemagne, nous le savons, l'assurance contre les accidents, l'invalidité-vieillesse et la maladie est obligatoire. La première existe sous forme de corporation professionnelle entre les patrons d'une même industrie ; les versements sont à leur charge. La seconde, au contraire, est *régionale.* Les cotisations y sont supportées, moitié par le patron, moitié par l'ouvrier. Enfin l'assurance contre la maladie est *locale,* communale même. L'employeur verse une somme équivalente à la moitié du versement de l'ouvrier ; mais l'adhésion aux caisses libres dites “ volontaires „ est admise.

Ainsi constituée, l'assurance ne laisse plus qu'un champ restreint à l'action des unions ouvrières. Il leur reste la faculté d'établir des caisses libres de maladie ou des caisses subsidiaires. Malgré la propension qu'avaient les nouveaux groupements d'embrasser les prin-

---

(1) Il peut monter exceptionnellement à 15 et 20 shillings.

cipes antimutuellistes du nouveau trade-unionisme anglais, plusieurs d'entre eux, notamment diverses branches de la " Fédération des ouvriers des ports allemands „, crurent qu'il était utile soit de créer une caisse libre de maladie, soit plutôt de favoriser les versements à une caisse indépendante en se chargeant elles-mêmes du recouvrement des cotisations. Restent les caisses de chômage; mais celles-ci sont généralement transformées en fonds de grève. Ce n'est qu'en cas de lutte sanctionnée par le Conseil d'administration que l'on y peut recourir. En temps ordinaire, un chômage prolongé donne seulement droit à l'exemption de la cotisation. (1)

En Angleterre, nulle assurance n'est obligatoire; mais la responsabilité du patron, en cas d'accident, a été clairement affirmée par le *Factory act* (2). Toutes les unions de travailleurs prêtent leur assistance au plaignant, lorsqu'il intente une action judiciaire.

Il reste donc dans ce pays, une large part à l'initiative privée. C'est ce qui a fait la force de l'ancien trade-unionisme; mieux que tous autres, ces groupements ont compris à la fois et la puissance que leur donnait la mutualité et les bienfaits qu'elle apportait à leurs membres.

Les unions " d'unskilled labourers „, ouvriers non spécialisés, en raison même des ressources restreintes et de la besogne instable de ces travailleurs, avaient plus de peine à créer des caisses puissantes. Mais difficulté n'est pas impossibilité. Une politique moins arrogante envers les employeurs n'aurait-elle pu aboutir à la constitution de caisses de prévoyance alimentées, suivant les cas, et dans des proportions différentes, par le patron et par le travailleur ?

En dépit du rôle odieux que l'on cherche invariablement à faire jouer aux employeurs, nous croyons que plusieurs d'entre eux, s'ils avaient pu compter sur des unions sérieusement dirigées, n'auraient pas mis beaucoup de difficultés à entrer dans cette voie. En effet, pour ne citer qu'un exemple, à Londres le " Joint Committee „, compagnie qui centralise les trois quarts de l'administration du port, n'a-t-il pas institué tout un système d'assurance en faveur de ses ouvriers (3)? Ce bénéfice dont jouissent principalement les ouvriers permanents,

---

(1) Statuts de la *Fédération des ouvriers des ports allemands.*

(2) Voir Partie spéciale, p. 12.

(3) Partie spéciale, p. 11.

ne pourrait-il, de concert avec d'autres employeurs, l'étendre aux auxiliaires ? Ce but ne l'atteindrait-il pas en travaillant de commun accord avec les délégués des groupements ouvriers, pourvu que ceux-ci fussent sagement constitués et dirigés ? Cè que certains patrons ont fait dans le port de Londres, plusieurs unions ouvrières, telles que celle des arrimeurs (stevedores) et des gabariers ou conducteurs d'allèges, l'ont obtenu de leur côté, tant il est vrai que l'assistance mutuelle est une nécessité spécialement pour cette classe de travailleurs.

Les exemples de pareilles institutions ne font pas défaut ; pourquoi ne sont-elles pas la règle ? En Angleterre, ce n'est pas de la part des ouvriers que vient l'opposition à l'érection de nouvelles caisses d'assurance. Ils comprennent fort bien le principe de la mutualité. Nous avons parlé trop souvent avec eux pour pouvoir émettre des doutes à ce sujet. L'opposition naît des principes mêmes du nouveau trade-unionisme. Toujours les projets mutualistes rencontrent auprès des “ leaders „ un dur et formel *nolumus*.

Lorsque survient un accident, les chefs des unions se bornent, la plupart du temps, à *prêter leurs bons offices* pour contraindre l'employeur à payer une indemnité.

L'assurance contre la maladie est inconnue des unions les plus nombreuses : n'étaient les caisses libres, beaucoup de travailleurs seraient entièrement privés de secours. Encore sur les 50.000 ouvriers employés au port de Londres, combien en est-il qui en profitent ? L'invalidité, survenue sans cause imputable au patron, ne donne droit à aucun secours. Les indemnités allouées par les caisses de maladie diminuent ordinairement à mesure que la durée du mal se prolonge; en tous cas elles n'augmentent pas ; et pourtant la misère ne croît-elle pas en proportion de la durée de l'incapacité ?

Venons-en au chômage, cause perpétuelle d'inquiétudes et de noirs chagrins pour la famille ouvrière ; les caisses des unions y remédient-elles ? Telles qu'elles sont actuellement constituées, pourraient-elles y remédier ? Non, assurément non ; les ressources sont trop faibles et la fraude serait trop grande. Dans certains cas spéciaux, la constitution d'un plus grand nombre d'équipes semi-permanentes, placées sous la double surveillance des unions et de l'employeur, ne permettrait-elle pas l'établissement de caisses de chômage subsidiées et contrôlées ? Entendons-nous. Les travailleurs

auxiliaires employés par une maison de commerce ou une corporation ne pourraient-ils verser une cotisation dans la caisse d'une mutualité pour chômages? La fraude n'existerait guère ici, puisqu'on pourrait constater facilement qu'ils se sont présentés au travail, mais que c'est bien malgré eux qu'ils n'en ont pas obtenu.

Pour le moment, en Angleterre comme partout ailleurs, les caisses de chômage sont un vain mot déguisant leur but véritable et leur nom qui est le " striking found „ fonds de grève, appât trompeur qui ne sert à atténuer que la minime partie de la misère qu'entraîne la lutte à outrance.

En Hollande. A Rotterdam, port important qui fut assez longtemps l'objet de notre enquête personnelle, nous avons constaté que l'assurance est fort peu pratiquée par les patrons. En 1897, deux firmes seulement assuraient leurs ouvriers contre les accidents du travail. L'indemnité est de " 2 guldens „ par jour. Les caisses des unions ouvrières sont jeunes, peu fournies; plusieurs ont été ruinées par la récente grève de 1896, les cotisations sont généralement insuffisantes. Celle des peseurs et mesureurs semble être la plus prospère; elle est ancienne, bien organisée et bien gérée; les ressources ne lui font point défaut (1).

En Belgique. Il y a peu années encore l'assurance par les employeurs (les "Nations „ d'Anvers par exemple), était un fait quasi inconnu dans notre pays. Ces sociétés commerciales de transport prévoyaient bien le cas de maladie, d'accident, etc. dans la réglementation du partage des bénéfices qui avait lieu périodiquement entre leurs membres; mais rien n'y était stipulé en faveur des ouvriers proprement dits. Actuellement quelques-unes d'entre elles assurent les travailleurs contre les accidents. Plusieurs anciennes corporations conservent également encore leurs systèmes d'assurance, bien vieillis parfois mais pourtant intéressants. (2)

En France. beaucoup de patrons prennent à leur compte l'assurance des ouvriers contre les accidents. (3) A Nantes, la Chambre de

(1) *Assurance pour la maladie, la vieillesse, les accidents et le veuvage. P. E. — P. S.*, p. 170.

(2) Pour plus de détails voir : *L'organisation du travail dans les ports flamands.*

(3) Il en est ainsi pour la majeure partie des patrons de Marseille, pour

commerce paie régulièrement les travailleurs qu'elle emploie dans ses magasins, même lorsqu'ils sont absents “ par suite de *maladie*, de *blessures* ou d'*infirmité*. „ Un tiers des salaires est *alors* prélevé en faveur de “ la *Caisse de retraite et de secours* (1). „ En temps ordinaire cette retenue est de 6 p. c. Ce système d'assurance mixte est réellement remarquable. Plusieurs anciennes corporations de travailleurs des ports et même des syndicats modernes ont institué des assurances multiples. Dans la première catégorie nous pourrions citer “ l'Association des Portefaix de Marseille „. Cette antique corporation, fidèle aux traditions charitables de son passé, alloue des subsides en cas de maladie, d'accidents, d'invalidité, de vieillesse et de veuvage. (2) Parmi les syndicats modernes fort peu ont créé des mutualités puissantes ; d'opinions souvent socialistes, ils tournent toute leur activité vers les luttes politiques. Le syndicat neutre, mais dirigé dans un sens chrétien, des Sables d'Olonne fait heureusement exception à cette règle (3).

---

les compagnies de navigation et les chefs d'industrie de Nantes ; pour les entrepreneurs du Havre, etc., etc.

(1) Cette caisse fournit, à l'âge de 60 ans, une pension qui peut monter de 600 à 800 frs ; des subsides funéraires ; une demi-pension à la veuve ; et des secours aux orphelins. *P. E. — P. S.*, p. 313.

(2) *P. E. — P. S.*, p. 291.

(3) *P. E. — P. S.*, p. 328.

CHAPITRE II

Condition morale des travailleurs

" La cause du mal social est surtout *morale*, écrit M. Keller, et les „ souffrances matérielles qu'elle entraîne en sont la conséquence et „ non l'origine „ (1).

En parlant des " dockers „ de Londres, nous avons adopté la distinction fort adéquate introduite par M. Festy (2); il divise les travailleurs des ports en trois classes : 1° *L'homme qui ne se soucie de rien; 2° Celui qui se soucie de lui-même et de ses enfants; 3° Celui qui se soucie des autres.* Ce qui est vrai pour les ouvriers anglais peut se dire également avec raison des travailleurs d'autres nationalités. Partout nous avons rencontré les éléments de ces trois catégories. Il n'en est pas moins vrai, cependant, que les proportions dans lesquelles ces éléments se retrouvent sont fort inégales.

1° L'HOMME QUI NE SE SOUCIE DE RIEN est un type de travailleur fort commun dans tous les ports de mer. Fait digne de remarque et qui n'a d'ailleurs rien d'étonnant : il abonde spécialement dans les villes où il n'existe aucun groupement sérieux, et dans la classe des ouvriers âgés, réfractaires à toute idée d'association. Les exemples sont faciles à trouver : nulle part nous n'avons rencontré d'ouvriers aux mœurs plus dissolues, au caractère plus apathique qu'à Rouen, un port de mer dépourvu de toute organisation sérieuse ; à Londres, où fonctionnent tant d'unions ouvrières, quels sont les travailleurs qui s'obstinent à mener une vie misérable ? Ce sont les *vieux* dockers hostiles à toute innovation, vivant en solitaires, couchant dans un

---

(1) Discours à l'Assemblée des catholiques allemands de 1890. *Assemblée des catholiques*, p. 271. — Voir aussi Conf. ZIEGLER, *La Question sociale est une Question morale.*

(2) PAUL DE ROUSIERS, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 145.

lodging house, souvent sans famille, étrangers au travail des unions, aux divers systèmes d'assurance, buveurs, joueurs, dissipateurs. A Hambourg, à Rotterdam, même situation. N'est-ce pas une preuve évidente que l'homme est créé pour vivre en société; que de l'union des pensées naît la solidarité des cœurs; que cette union des sentiments élève les aspirations et ranime les courages?

Mais pour opérer ce travail d'éducation au sein des populations ouvrières, il faut des associations dirigées dans le sens de la justice et de la charité; il faut encore un système d'assurance assez fort pour retenir les hésitants et pour pourvoir aux besoins des faibles. Pourquoi dans un grand nombre de ports, où il existe pourtant des ligues ouvrières, demeure-t-il une majorité effrayante " *d'hommes qui ne se soucient de rien* „ ? C'est que les groupements ouvriers manquent de l'une des bases essentielles énoncées plus haut; le travail qu'ils opèrent est absolument factice, que disions-nous, il est bien souvent plus nuisible qu'utile aux véritables intérêts de la classe ouvrière; car sans améliorer ses qualités morales, sans élever ses sentiments, ils font d'un homme indolent un envieux brutal ou assoiffé de lucre et de vengeance. Et c'est bien là, nous ne pouvons le nier, le produit de la propagande menée par certains syndicats socialistes de travailleurs des ports. Veulent-ils sincèrement l'avancement moral et matériel de l'ouvrier ? Ont-ils jamais seulement pu faire passer un travailleur de la catégorie inférieure à celle que nous plaçons au second rang, celle du travailleur *qui se soucie de lui-même et de ses enfants ?* S'il s'agissait uniquement de l'ouvrier *lui-même* nous répondrions, peut-être d'une façon affirmative, bien que le but poursuivi ne soit bien souvent qu'une utopie; mais s'il s'agit du bien de la femme et des enfants, nous hésiterons à croire que ce soit dans ces réunions nocturnes (1) où se débitent des théories destructives de la famille, dans ces groupements dépourvus de tout système d'assurance capable de mettre femme et enfants à couvert d'un cas fortuit, que le mari apprend à mieux connaître ses devoirs d'époux, de père, de chef et de nourricier de la famille (2).

(1) Nous parlons spécialement des assemblées convoquées par les syndicats socialistes allemands, français, et hollandais ; en Angleterre les théories sont généralement moins avancées.

(2) A Londres, que d'ouvriers du port qui ne se *marient* pas pour ne point avoir charge de famille ! Combien qui pratiquent le malthusianisme !

Les constatations que nous avons faites dans les villes dépourvues de toute influence religieuse, dans ces cités où le socialisme semble être autorisé à gérer seul les intérêts des travailleurs (telles que les ports du Nord de l'Allemagne, plusieurs ports français et, dans une plus faible proportion du moins, la ville de Rotterdam), le nombre des divorces, le nombre d'unions illégitimement contractées et aussitôt rompues, le nombre de femmes et d'enfants torturés, maltraités par un mari brûtal et ivrogne (1), le nombre de ces pauvres créatures abandonnées et délaissées est trop grand, trop lamentable pour que l'on puisse féliciter les unions, soi-disant éducatrices et défenderesses des droits de l'ouvrier, d'avoir développé autre chose que l'égoïsme des masses et la haine des appétits mal assouvis. Bref, il demeure dans tous les ports une catégorie nombreuse, (souvent c'est la plus nombreuse,) d'hommes *qui ne se soucient de rien* ou qui se soucient, malheureusement, de tout autre chose que de ce qui devrait faire leur bonheur.

2° L'HOMME QUI SE SOUCIE DE SES INTÉRÊTS ET DE CEUX DE SA FAMILLE, constitue une moyenne entre le travailleur égaré par ses propres vices ou par des promesses mensongères, et l'ouvrier d'élite élevé par ses qualités de cœur et d'esprit au-dessus du niveau moral et intellectuel de ses semblables.

Le travailleur de la seconde catégorie se rencontre de préférence dans la classe des ouvriers quelque peu spécialisés, parmi ceux dont le travail régulier et le salaire relativement élevé font des hommes capables de se suffire à eux-mêmes ; nous citerons : les arrimeurs,

(1) Ces faits sont affirmés avec la même énergie par John Burns, un des leaders des dockers de Londres dont un grand nombre de discours ont été publiés; par M. PAUL DE ROUSIERS, *op. cit.*; par un sociologue fort distingué de Hambourg que son ministère de prêtre catholique met chaque jour en contact avec le monde des travailleurs (si nous taisons son nom, c'est que nous croyons devoir ménager les susceptibilités des ouvriers protestants; on sait qu'ils sont de loin le plus grand nombre au port de Hambourg). Les Drs TROUDOT et BRUNON nous donnent des détails véritablement écœurants sur la condition morale des travailleurs de Rouen. Pour ce qui concerne les ouvriers de nos ports belges, spécialement ceux qui ne sont pas soutenus par une corporation, une gilde ou une association sérieuse, mais qui errent à l'aventure ou se contentent de s'affilier à un syndicat socialiste, nous les connaissons suffisamment *de visu et de auditu*, pour pouvoir affirmer que ce n'est point dans leurs rangs que nous devons chercher des modèles.

les peseurs et mesureurs, les porteurs de grain, les ouvriers communément assurés d'une besogne stable. L'absence de l'incertitude cruelle qui pèse si souvent sur les projets du lendemain, l'éloignement des causes principales de l'ivrognerie (les abus inhérents à l'embauchage et les mortelles heures d'attente dans les cabarets) font que ces hommes sont généralement plus sobres, moins découragés, plus aptes à saisir les avantages que procurent l'ordre et l'économie, mieux disposés, en un mot, à comprendre les devoirs que leur impose la charge d'époux, de chef de famille et de père. Tel est, dans la plupart des ports de mer, l'homme de la 2de catégorie ; les causes d'abrutissement ont disparu pour lui, la terre est préparée, mais aucune semence, aucune parole encourageante n'y vient germer; bien au contraire, l'ivraie est souvent jetée à foison par ceux qui se prétendent les leaders du parti ouvrier. Nous parlons spécialement des grands ports tels que Hambourg, Brême, Liverpool. A Londres, à Rotterdam et dans d'autres villes encore il s'opère un certain mouvement de relèvement, grâce à l'heureuse initiative des œuvres privées (1); mais, nous ne le cachons pas, il reste encore beaucoup à faire.

3° L'HOMME QUI SE SOUCIE DES AUTRES constitue, comme on le pense, une bien rare exception. Ce n'est point ordinairement à ce niveau inférieur des couches sociales, parmi des travailleurs souvent abrutis par la boisson, entraînés par toutes sortes de vices et rarement occupés d'autre chose que de leurs seuls intérêts matériels, qu'il faut chercher le dévouement, l'abnégation. Et pourtant, s'ils sont peu nombreux, il n'en est pas moins vrai que des hommes de cette catégorie existent. Partout où nous avons séjourné nous avons rencontré quelques rares spécimens, non pas précisément de ce que le travailleur des ports pourrait être en général, car la perfection n'est pas de ce monde, mais de ce que du moins leurs chefs devraient être si les élections opéraient dans ce métier une sélection à la fois plus sérieuse, et plus efficace.

A Londres, notamment, dans l'Union des “ stevedores „, nous avons rencontré aux bureaux des différentes “ branches „ des hommes véritablement dévoués ; nous en avons même retrouvé dans

(1) Dans notre Partie spéciale nous donnons un paragraphe touchant les œuvres de relèvement moral et matériel actuellement existantes à Londres, p. 21.

les unions dont les chefs suprêmes professent des opinions contraires aux véritables intérêts de la classe ouvrière.

Les dockers *supérieurs* se distinguent de prime abord par les qualités du cœur et de l'intelligence. Ils se recrutent, le plus souvent, dans les catégories de travailleurs dont la besogne réglée et les hauts salaires assurent une position à l'abri de la misère. Mieux à même de juger du malheur de leurs frères plongés dans les incertitudes d'un travail irrégulier et soumis à l'esclavage du vice, ils rêvent de leur procurer un sort plus enviable. Pour eux une augmentation passagère du taux des tarifs n'est point le but *unique* à atteindre. Ils sentent que l'éducation morale doit s'élever de pair avec la prospérité matérielle, que la solidarité seule peut opérer l'un et l'autre (1), et c'est ainsi qu'ils se dévouent à la gestion, au complet épanouissement des unions, qu'ils ont aidé à fonder, et dans lesquelles ils mettent leurs espérances.

Un fait qui nous a frappé, c'est le nombre d'ouvriers véritablement dévoués, que nous avons rencontrés, un peu partout lors de notre enquête, à Londres, à Rotterdam, à Hambourg, à Brême, au Havre, etc. Ces hommes simples ont senti leur cœur battre d'espérance au récit des projets d'émancipation de la classe ouvrière. Beaucoup seraient des travailleurs d'élite, des défenseurs de la bonne cause, des hommes de devoir et de dévouement, s'ils trouvaient un leader sérieux, un homme véritablement imbu du désir de bien faire.

Dans les unions basées sur des principes solides, telles que le sont la plupart des groupements anciens trade-unionistes anglais, au nombre desquels nous nommerons : l'Union des "stevedores" de Londres, l'Union des gabariers (Lighters and Watermen) de la même ville, la section dite de "Losse werklieden" du R. K. Volksbond de

(1) A côté de ceux qui se font une idée vraie de cette solidarité et de l'influence moralisatrice des convictions religieuses, il en est d'autres qui, par suite de lectures mal appropriées à leur état de développement intellectuel, en sont arrivés à ne posséder que des notions très vagues sur la *fraternité de l'homme* dénuée de sa base véritable qui est la charité. Eux aussi, pour adopter les termes d'un renégat français qui en Belgique, il y a quelques mois à peine, suivait dans les meetings les leaders du parti rouge, touché, disait-il, de "leur souci d'une idéalité morale dans leur action populaire", ils "célèbrent trop souvent" l'idée nouvelle" et adoptent pour seul dogme "l'idéal d'amour et de solidarité" du socialisme.

Rotterdam, le syndicat de travailleurs des Sables d'Olonne, les " Vrede " d'Anvers, l'association des " Laders en Lossers " de la Ligue antisocialiste de Gand, etc., etc., nous retrouvons des types, véritablement admirables dans leur dévouement, de l'*homme qui se soucie de l'intérêt d'autrui*. Bien que plusieurs n'en soient encore qu'à leurs débuts, n'oublions point que la charité chrétienne (1), qui opéra tant de merveilles dans les unions primitives (2) du moyen âge, est pour ces associations modernes et pour leurs membres un puissant stimulant, un gage d'union et une source de dévouement que ne saurait remplacer ce que l'on est convenu d'appeler " l'altruisme " moderne.

Mais, si la troisième catégorie de travailleurs renferme des ouvriers dont le désintéressement est à toute épreuve, nous sommes fâché de devoir constater que parmi les travailleurs les plus émancipés de nos ports, parmi ceux qui par leurs talents ou par leur position sociale relativement indépendante, exercent un ascendant réel sur leurs compagnons de labeur, il s'en trouve dont l'esprit et le cœur sont entièrement faussés. Leurs tendances sont trop souvent absorbées par des préoccupations politiques étrangères aux véritables intérêts des travailleurs. Souvent ils n'aspirent qu'à satisfaire leur propre ambition. Les désastres produits par eux au sein des unions ouvrières (3) sont des preuves palpables de la vérité de nos assertions.

---

(1) Si les unions anglaises ne sont pas entièrement composées de catholiques, bien que leurs membres Irlandais (catholiques) forment à eux seuls le plus grand nombre, nous ne pouvons oublier que les traditions chrétiennes sont encore très vivaces en Grande Bretagne.

(2) Nous parlons des corporations telles que nous les connaissons en Belgique avant la domination établie par le magistrat communal et l'éclosion des abus inhérents à leur monopole.

(3) Il nous suffira de jeter un coup d'œil sur la ruine de la plupart des unions fondées d'après les principes du nouveau trade-unionisme et dirigées par des chefs socialistes. Partie spéciale : Londres, Hambourg, Rotterdam, etc.

CHAPITRE III

Condition matérielle des travailleurs

—

Pourquoi à Hambourg, ville où les salaires sont pourtant si élevés, sévit-il parmi les ouvriers une véritable misère ? Pourquoi à Anvers, port où les salaires sont bien inférieurs, les travailleurs se plaignent-ils beaucoup moins ? Les conditions de la vie sont bien plus onéreuses dans la première de ces villes que dans la seconde, nous répondra-t-on. C'est possible. Les loyers ne sont pourtant guère plus élevés, et pour la même somme on est logé plus confortablement à Hambourg qu'à Anvers.Les chambres habitées par les ouvriers hambourgeois sont garnies avec plus de luxe ; ils dépensent davantage dans ce but ; voilà déjà un fait acquis, il n'est pas blâmable. Mais l'un besoin entraîne l'autre. Lorsque l'esprit se porte tout entier vers les jouissances, rien ne peut l'assouvir, nulle raison n'est assez forte pour l'arrêter sur la pente qui mène à la ruine. Il suffit d'avoir passé quelques semaines auprès des travailleurs hambourgeois, pour savoir que ce peuple n'a d'autre préoccupation que celle de jouir du moment présent, qu'il pense peu à l'avenir (même au point de vue matériel), que la raison, le sentiment intime du devoir,la connaissance des vérités religieuses n'exercent sur lui aucun empire sérieux ; abandonné à son triste sort par les pasteurs protestants et fidèle imitateur des exemples néfastes de la bourgeoisie, ce peuple est plongé dans le matérialisme le plus absolu. Il doit jouir, il veut jouir, jouir sans trêve et sans relâche ; qu'importent les moyens ! qu'importent les conséquences ! On conçoit qu'avec de tels principes la récente grève ne fut pas difficile à déclarer ; on conçoit également que le travailleur en supporte avec amertume les conséquences si désastreuses !

Nous disons donc que là où l'esprit chrétien est encore vivace, la

prospérité matérielle possède un véritable atout dans son jeu. L'inconduite, l'ivrognerie sont bannies du ménage ; la famille, cet élément indispensable du bonheur, est constituée sur des bases solides ; l'esprit, les aspirations sont dominés par l'idée du dévouement et par celle du devoir.

La régularité du travail, en même temps qu'elle préserve les travailleurs du désœuvrement et de l'ivrognerie qui n'en est que trop souvent la suite, facilite singulièrement l'équilibre du budget dans une famille ouvrière. Les dépenses sont réglées d'après les recettes journalières. Le mari et la femme n'apprennent pas à vivre alternativement dans l'abondance et dans la misère, suivant les ressources passagères du moment. Il en résulte un genre de vie plus simple, plus conforme aux revenus moyens de la famille. La misère est bannie ; l'ordre établi dans le ménage rend l'épargne possible, la situation du travailleur tend, d'une façon générale, à s'améliorer.

Ajoutons à ces avantages, déjà si nombreux, celui de la préservation des forces de l'ouvrier. Rien n'est, en effet, plus nuisible à la santé que l'irrégularité du travail; pour le père de famille, la santé c'est le pain, c'est la vie de la femme et des enfants.

Pour nous convaincre de l'influence qu'exerce la régularité du travail sur la condition matérielle de l'ouvrier, il nous suffira de comparer la situation faite à la majorité des travailleurs (soit dans les ports où l'employeur ne procure aucune besogne stable, soit dans les unions qui ne sauvegardent nullement cette régularité,) avec la condition réservée aux membres d'équipes privilégiées, aux ouvriers employés d'une façon stable, aux adhérents des unions qui garantissent la régularité du travail. La majorité des dockers de Londres, de Rotterdam, de Hambourg, d'Anvers, d'Ostende, du Havre, etc., seront compris dans la première catégorie ; ils vivent au jour le jour, sans savoir s'ils travailleront le lendemain. Tantôt ils gagnent un gros salaire, tantôt ils sont réduits à un chômage forcé et cette situation désastreuse peut se représenter deux ou trois jours de suite. Aux jours heureux ils feront bombance ; aux jours mauvais, ils boiront encore pour se consoler, pour passer le temps, pour mériter les bonnes grâces de l'embaucheur aubergiste. En un mot, dans de pareilles conditions, nul avancement n'est possible, les moyens manquent, le courage fait défaut, et dire que c'est là la situation de la majorité de nos travailleurs des ports !

La deuxième catégorie, celle des ouvriers employés d'une façon régulière comprend, entre autres, les membres de l'Union des stevedores (arrimeurs) de Londres et celle des gabariers conducteurs d'allèges, dans la même ville, les ouvriers d'élite (prefered men) engagés d'une façon quasi permanente par les compagnies londoniennes en vertu du " list system", les ouvriers stables employés par l'État de Hambourg, les portefaix de Marseille, les peseurs et mesureurs jurés de Rotterdam, les " bijmannen " ouvriers préférés des " Nations " d'Anvers, les membres de diverses coopératives, etc., etc.

S'il nous arrive de pénétrer dans la demeure de ces travailleurs réguliers, soit à Londres, soit à Hambourg, soit dans une autre ville, nous serons immédiatement saisis du contraste qu'offre cette habitation avec celle de l'ouvrier d'occasion, de l'ouvrier nomade.

Dans les chambres occupées par le travailleur régulier, nous ne rencontrerons guère de luxe, aucune de ces fantaisies qui accusent le caprice, le désordre profond qui règne dans les comptes du ménage; tout y respire la décence, la propreté; dans certaines villes même on s'aperçoit d'un certain confort, mais toujours il est proportionné aux ressources des habitants. A Bremerhaven une cinquantaine de travailleurs employés d'une facon régulière, (non en droit mais en fait,) par l'importante Compagnie du " Norddeutscher Lloyd " possèdent, en toute propriété et à peu de distance de la ville, une maisonnette entourée d'un champ. A Brême, 5/8 des ouvriers des docks employés d'une façon quasi permanente par la " Lagerhausgesellschaft " (1) sont propriétaires de leur demeure (2). A Marseille les portefaix d'élite possèdent leur campagnette appelée le cabanon. A Londres il n'est pas rare de rencontrer des " stevedores " (3) locataires d'une petite maison comprenant 5 à 6 chambrettes (4). On nous dira : rien

---

(1) Sur 1050 ouvriers qu'elle emploie chaque jour en moyenne, 900 sont embauchés d'une façon permanente.

(2) Ces maisons comprennent 4 à 5 chambrettes, elles peuvent valoir, en moyenne, 4000 à 5000 marcs.

(3) Ceux-là seuls gagnent un salaire un tant soit peu supérieur à celui de l'ouvrier entièrement déspécialisé.

(4) Le fait de louer une maison entière est loin d'être commun dans la métropole anglaise, surtout au sein de la population ouvrière. Les " stevedores " travailleurs employés, généralement, d'une façon régulière, grâce à

d'étonnant à ce que vous avancez, le salaire de ces ouvriers stables est supérieur à celui des autres travailleurs. Cette remarque nous paraît dénuée de fondement : les ouvriers réguliers ou assimilés aux réguliers, sont généralement payés à la journée, à la semaine, ou au mois ; les ouvriers irréguliers préfèrent travailler à l'entreprise, lorsqu'ils sont vigoureux, parce qu'ils avouent pouvoir gagner davantage. (1) Pour eux il s'agit, en effet, de gagner le plus possible le jour où on les embauche, puisqu'ils ne sont jamais sûrs du lendemain. Mais dans cette occurrence leurs femmes et leurs enfants sont malheureusement fort peu rassurés sur leurs moyens de subsistance du lendemain. Car, si une journée passée à gagner de gros salaires est souvent compensée par de durs chômages, plus souvent encore elle est suivie de dépenses exagérées ; tant il est vrai que les gains considérables, lorsqu'ils sont rapidement acquis, sont également vite dissipés : l'irrégularité des recettes entraîne, en effet, l'irrégularité des dépenses. Nous ne parlons point ici de l'élite des ouvriers, mais de la moyenne des travailleurs.

Voilà pourquoi les ouvriers irréguliers, tout en gagnant parfois de gros salaires, se créent, par leur manque d'ordre, une situation matérielle fort peu enviable. *Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras*, dit le proverbe ; c'est pourquoi les ouvriers ordinaires, ceux que des forces ou des aptitudes particulières ne désignent pas spécialement à l'attention ou à la bienveillance des employeurs, préfèrent à des gains souvent considérables, mais problématiques, un salaire moyen payé avec régularité. En un mot, ils préfèrent le travail régulier au travail irrégulier tel qu'il est généralement pratiqué de nos jours.

---

la réglementation introduite par leur Union, présentent quelques exemples de cette anomalie.

(1) Plusieurs fois nous avons entendu des ouvriers vigoureux se vanter, vis-à-vis des travailleurs employés d'une façon stable, des gros salaires que leur procurait l'entreprise de certains travaux acceptés au jour le jour.

TITRE II

LES DIVERS RÉGIMES ADOPTÉS DANS LES PORTS DE MER

CHAPITRE Ier

La réglementation de l'État

—

Remarquons tout d'abord que le seul exemple d'organisation semblable qu'il nous ait été donné d'étudier au cours de notre enquête concerne un État de dimensions fort restreintes, privé de ses rouages les plus compliqués, et dont toute l'activité se porte vers le sujet spécial qui nous occupe; nous parlons de la ville libre de Hambourg.

Le régime qui y a été inauguré peut donc, en un certain sens, être plus utilement comparé à celui de la réglementation du travail confiée aux magistrats communaux. Tel qu'il existe dans la ville hanséatique, il ne possède que fort peu d'affinités avec les systèmes de nationalisation et même de municipalisation des docks tant prônés par les différents groupes de réformateurs.

La réglementation, telle qu'elle existe à Hambourg, diffère essentiellement de celle que voudraient implanter les socialistes. Elle ne constitue nullement un *monopole* créé au profit de l'État. Celui-ci, en effet, est loin d'exploiter *tous* les docks et, par conséquent, de régir *tous* les travailleurs de la puissante métropole du Nord. Sur les quais et dans les magasins qu'il s'est réservés, l'État imprime,

sans doute, la direction qu'il lui platt aux équipes de travailleurs qu'il s'est atachées ; mais en dehors de ce domaine les nombreux ouvriers embauchés par d'autres employeurs jouissent d'une liberté complète.

Les " Staatsarbeiter „ tels qu'on les nomme à Hambourg, forment une corporation puissante, admirablement organisée ; mais, à l'encontre de ce que nous retrouvons dans nos vieilles gildes flamandes du moyen âge, l'autonomie si fortement prisée de nos pères y a cédé la place à une ingérence, peut-être un peu trop absorbante, exercée par le pouvoir central.

L'administration des quais est l'autorité instituée par l'État de Hambourg pour exercer une surveillance spéciale sur le personnel ouvrier des docks qui lui appartiennent. Cette administration dépend du Département du Commerce et de l'Industrie ; ses agents dirigent les travaux et prononcent en dernier ressort des amendes et des exclusions. Les intérêts communs de toutes les catégories de travailleurs employés par l'État sont régis par un Comité supérieur appelé " Arbeiterausschutz „ composé de représentants ouvriers élus annuellement ainsi que leurs remplaçants (1). Parmi les travailleurs de l'État, il en est d'une catégorie spéciale que l'on nomme " Accordarbeiter „ (2) ouvriers à l'entreprise ; ceux-ci sont régis par un Comité, le " Vorstand „ composé de chefs élus appelés " Oberarbeiter „. Le Comité est l'intermédiaire obligé auprès de l'administration des quais ; c'est entre ces deux rouages que s'établit la conciliation. Le " Vorstand „ peut seul adresser des requêtes à l'administration, seul il engage par ses décisions la corporation tout entière (3). Enfin c'est lui qui exerce la surveillance sur les " Accordarbeiter „ ; il propose le renvoi des ouvriers paresseux, querelleurs, buveurs ou indignes de leur emploi pour d'autres causes encore. La sentence est exécutée par l'officier supérieur qui dirige le travail (4). Les " Accordarbeiter „ forment une corpo-

---

(1) Les pouvoirs de ce Comité sont ; 1° de donner son avis sur les modifications ou ajoutes à faire au règlement de même que sur toute question qui lui est posée par l'administration ; 2° d'appeler l'attention sur les dangers constatés dans les installations du travail et sur les moyens d'y remédier ; 3° de discuter les griefs et les pétitions ; 4° de donner son avis sur l'introduction d'organisations nouvelles.

(2) Partie spéciale, p. 217.

(3) Des " Accordarbeiter „.

(4) Règlement art. 10 et 11.

ration d'environ 1000 membres. Les chefs élus " Oberarbeiter „ jugent de l'opportunité de l'emploi des auxiliaires ; ceux-ci sont divisés en trois catégories appelées au travail par préférence les unes aux autres ; c'est un mode de sélection fort semblable à celui du " list system „ inauguré en Angleterre.

Nous l'avons dit : n'était le pouvoir autoritaire exercé par les officiers de l'État hambourgeois, ingérence qui, si elle est supportée en Allemagne, ne le serait peut-être pas aussi facilement dans d'autres pays, le régime spécial à la corporation des " Accord-arbeiter „ présenterait un type d'organisation qu'il n'importerait pas de créer partout, mais qui semble parfaitement acceptable, dans ses grandes lignes, partout où l'État s'est, de fait, réservé la propriété des docks.

Comme nous l'indiquerons plus loin, d'aucuns souhaitent d'enlever à ce régime le reproche assez justifié de césarisme, en préconisant la remise du pouvoir de direction à imprimer aux ouvriers entre les mains d'une Commission, dont les membres seraient présentés : partie par les employeurs (Chambres de commerce), partie par les employés.

CHAPITRE II.

La réglementation de la Commune

Cologne adopta, il y a quelques mois à peine, le régime nouveau de la municipalisation des docks.

Il y a, nous le savons, diverses manières d'entendre cette réforme.

Les leaders socialistes, lorsqu'ils parleront encore de nationalisation et de municipalisation, se garderont, sans doute, d'exposer le plan adopté par la cité rhénane, spécialement la partie des nouveaux règlements qui concerne l'organisation ouvrière et les rapports établis entre les travailleurs et l'autorité qui les gouverne. De pareilles révélations, si elles étaient faites sincèrement, n'auraient certes pas le don d'allécher les auditeurs. Et pourtant serait-il téméraire d'affirmer que la réforme, telle qu'ils la proposent, rehaussée des couleurs les plus attrayantes et revêtue de ses plus beaux atours, aboutirait finalement à des résultats tout aussi fâcheux que ceux que nous constatons à Cologne, et probablement même à de bien pires ?

Cela dit, étudions la situation faite aux travailleurs Colonnais.

Le nouveau règlement, entré en vigueur le 1er novembre 1897, consacre un accord conclu entre l'administration communale du port et les commerçants.

Le contrat de travail est passé entre cette administration, seul donneur d'ouvrage dans le port de Cologne, et le travailleur. Il peut être résilié de part et d'autre, moyennant un préavis de huit jours.

Aux termes de l'art. 17 : " Les ouvriers sont tenus d'exécuter sur l'ordre de leurs chefs toute besogne réclamée par la profession, et de travailler même après le soir d'un jour de fête et la nuit. " Une ajoute aux statuts porte, il est vrai : " qu'on aura loyalement égard à la santé ou à d'autres situations de chaque ouvrier " ; mais où sont les garanties ?

En effet, l'art. 13 ne porte-t-il pas, que les griefs que l'on aurait contre les fonctionnaires ne peuvent être portés que devant le *seul* directeur en chef et que les décisions de celui-ci sont *sans appel?*

L'art. 17 porte encore: " Quant aux travaux qui ne souffrent pas d'interruption, il faut qu'on les exécute aussi les dimanches et les jours de fête, *pour autant que la loi le permet.* „ N'est-il pas fort heureux que la loi soit encore là pour sauvegarder les intérêts les plus chers des travailleurs?

Aux termes de l'art. 21, les amendes sont fixées par le directeur, juge unique en cette matière. Le règlement ne ménage qu'un seul mode d'appel, encore est-il hors de la portée d'un simple ouvrier; on lui enjoint de recourir au premier bourgmestre de la cité!

Les salaires ne sont payés qu'une fois par quinzaine (art. 19). Ce mode de rémunération ne semble guère s'accommoder avec le budget ordinairement restreint des travailleurs du port.

Les lésions, les dissensions, les griefs dont un ouvrier aurait à se plaindre contre un de ses compagnons ou contre un chef d'équipe, sont portés devant le fonctionnaire immédiatement supérieur.

Bref, pour les cas parfois si complexes, les difficultés si sérieuses que peuvent entraîner la fixation de la durée et de la répartition du travail, les congés, les amendes, le paiement des salaires, les différends entre ouvriers et les griefs que l'on aurait à formuler contre les chefs, nous ne voyons fonctionner aucun rouage, aucun tribunal, appelé à jouer le rôle que remplissent chez nous les Conseils de conciliation ou d'arbitrage! Les ouvriers sont traités en mercenaires et nullement à titre de partie contractante (1). Malgré les reproches encourus par la réglementation sévère et assez autocratique, mise en vigueur sur les quais de l'État à Hambourg, nul n'hésitera à lui donner ici la préférence.

L ordre nouveau établi à Cologne ne préviendra point les conflits. S'il marque un progrès au point de vue de l'unité du travail, s'il a facilité la tâche des commerçants, s'il a coupé court à certains abus résultant de l'emploi trop fréquent des intermédiaires, il a négligé, par contre, de donner une satisfaction légitime aux travailleurs.

(1) A côté de ces critiques nous signalerons cependant une mesure excellente, savoir la défense établie sous peine d'amende, d'exiger des boissons et d'introduire de l'eau-de-vie dans les ateliers. Art. 12.

Ceux-ci ne sont-ils pas cependant un des facteurs principaux du progrès commercial que les nouvelles installations maritimes, les quais, les engins perfectionnés du port appellent si instamment? La nouvelle réglementation a négligé de fournir à l'élément ouvrier les moyens de faire valoir ses intérêts. Il semble qu'il eût été utile et même nécessaire d'ériger un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage. On nous dira : il n'est pas possible de faire délibérer ces ouvriers, ce sont des fonctionnaires publics. Or c'est là précisément ce qui ne devrait point être; c'est là que réside l'abus. Partout où la commune est propriétaire des quais ou des magasins, une délégation de pouvoirs s'impose. Comme nous l'avons dit plus haut, il vaudrait beaucoup mieux qu'une Commission composée des véritables intéressés fût chargée par la commune de la direction du travail (1).

Au point de vue social, le mode d'organisation inauguré à Cologne est donc forcément incomplet; l'avenir se chargera certainement de nous en fournir la preuve.

---

(1) Ce régime, bien entendu, ne peut être préconisé que dans les cas spéciaux où la commune est, de fait, propriétaire des quais ou des entrepôts et où elle entend exercer une surveillance sur les travailleurs des ports. — Partout ailleurs on ne saurait assez prôner l'organisation du travail dérivant de l'initiative privée, telle que celle des " *stevedores* " de Londres par exemple.

CHAPITRE III

La réglementation des Chambres de Commerce

—

Le port de Nantes nous offre un des rares spécimens de cette institution intéressante (1). Déjà elle fut tentée dans les Pays-Bas vers la fin de l'ancien régime. Aujourd'hui, dans les villes où la Chambre de Commerce est propriétaire ou concessionnaire des entrepôts, cette organisation semble encore susceptible de rendre des services, tant par le développement réciproque des deux groupements mis en présence (celui des employeurs et celui des employés) que par leur rapprochement dans la commune entente d'un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage. Toutefois nous n'entendons point préconiser l'extension de ce régime à tous les ports de mer; il faut tenir compte des circonstances si variables de mœurs, de régime administratif, de sentiments politiques et religieux.

A Nantes, la Corporation des Portefaix reçut de la Chambre de Commerce le droit exclusif de manipulation sur ses marchandises à l'entrée, à la sortie et à l'intérieur des magasins dont elle a l'administration (2).

Pour faciliter ses opérations, la dite Chambre concède encore gratuitement à la corporation l'usage de son matériel et d'un fonds roulant accordé, jusqu'à concurrence de 4000 fr., pour faire des avances aux membres et payer les auxiliaires.

En échange de ces avantages la corporation des portefaix répond de ses membres et de ses auxiliaires du chef de détournements,

---

(1) Partie spéciale, p. 308.

(2) La Chambre de Commerce de Nantes est concessionnaire des magasins généraux. Les portefaix sont également admis dans l'Entrepôt des Douanes, moyennant admission par l'administration et présentation par la Chambre de Commerce.



d'avaries, de sorties indues, et en général de tout dommage, même de celui qui peut être causé par simple négligence.

Les avantages qu'offre la présente organisation peuvent se résumer comme suit :

I. **Avantages pour les commerçants.** — *a)* Ils ont affaire à des ouvriers avantageusement connus et honorables.

b) En cas de perte ou de détérioration des marchandises, la corporation se rend responsable des dommages et supplée ainsi à l'insolvabilité de ses membres pris chacun en particulier.

II. **Avantages pour les travailleurs.** — a) *Au point de vue matériel.*

1° Ils sont dirigés par des hommes compétents et intéressés à la bonne marche des affaires.

2° Ils sont assurés d'un emploi quotidien et rémunérateur.

3° Ils échappent aux abus qu'entraîne souvent le grand nombre des intermédiaires.

4° Ils jouissent, gratuitement, de l'emploi d'un matériel considérable.

5° Ils obtiennent, gratuitement aussi, l'avance d'un fonds roulant.

6° Ils trouvent dans les délégués nommés par la Chambre de Commerce des contrôleurs sérieux de leur gestion financière et de leurs assurances.

b) *Au point de vue moral.*

Le portefaix de la Chambre de Commerce gagne régulièrement son pain de chaque jour. Cette certitude du bien-être présent et l'espoir qu'il peut mettre dans l'avenir ont pour effet d'élever ses aspirations au-dessus du niveau moral ordinaire des humbles travailleurs de transport. Son métier, quoique pénible, a perdu son instabilité et par là même le renom déshonorant de misère dont il n'est que trop souvent frappé. Le portefaix assuré des conditions du travail, de son salaire et du bonheur de sa famille, n'est plus amené à rougir de son labeur quotidien ; sa profession en vaut une autre ; il s'attache à son employeur, à son métier, à sa corporation et, semblable au compagnon du moyen âge, il est aussi fier de la bannière de l'Union rehaussée des emblèmes de son travail manuel que le seigneur féodal était jaloux de l'honneur et de la réputation de ses armes.

L'ouvrier satisfait de sa position sociale ne sera généralement ni buveur ni débauché; ces écarts, nous ne l'avons constaté que trop de fois, ne sont dus, bien souvent, qu'au manque d'énergie, au dégoût,

au désespoir même qu'engendre une position instable sans cesse ballottée entre l'ardente recherche d'un gain éphémère et les longues périodes d'un chômage forcé. Les graves inquiétudes d'une vie instable, pénible et languissante engendrent peu à peu des instincts grossiers; les aspirations de l'homme ne sont plus satisfaites, l'animal se réveille; le corps réclame la part de jouissance que l'âme, languissante et déjà peu préparée à ces sortes de combats par suite d'une éducation trop sommaire, se refuse de donner à ces malheureux. Il leur manque une réaction énergique puisée dans l'intime connaissance de leur valeur morale, dans l'espoir fondé d'un progrès matériel possible et principalement dans les immortelles espérances, les consolations vraies et les énergies toujours nouvelles que donnent les principes religieux.

Le portrait, peu flatteur, de l'ouvrier instable n'est pourtant que trop fidèle. Il y a heureusement des exceptions, mais eu égard à la masse des malheureux, ces exceptions sont rares ; elles dénotent une grande énergie de sentiments, s'élevant au-dessus de la moyenne. L'ivrognerie, la débauche, ne sont-elles pas passées à l'état de proverbe chez les ouvriers des docks ? On nous répondra que les proverbes mentent parfois. Si cette remarque n'est pas dénuée de justesse pour ce qui concerne les travailleurs de certains ports de mer, nous devons constater, à notre grand regret, que le proverbe dit vrai pour ce qui concerne un grand nombre de métropoles commerciales. La cause de ce triste état des choses réside principalement, nous l'avons indiqué, dans l'instabilité du travail, dans l'état d'abandonnement, dans l'ignorance et le manque d'union qui distinguent ces travailleurs. C'est à ce titre que l'institution actuellement en vigueur à Nantes et jadis tentée dans les Pays-Bas mérite d'être étudiée de près ; étendue, améliorée, transformée, selon les besoins particuliers des hommes, des temps et des lieux, elle nous semble susceptible d'atténuer, dans une large part, les maux inhérents à la situation présente. Pour ces raisons nous avons tenu à en donner dans ces quelques pages un court aperçu ; quitte à renvoyer le lecteur pour de plus amples renseignements aux chapitres qui concernent plus spécialement le fonctionnement de cette institution (jadis à Gand et à Bruges (1), actuellement à Nantes) (2).

(1) *P. F. — P. S.*, p. 354.
(2) Partie spéciale, p. 308.

CHAPITRE IV

La Réglementation des Grandes Compagnies

—

Dans certains ports de mer, des équipes de travailleurs sont employées directement, sans intermédiaire aucun, par les grandes compagnies maritimes. C'est notamment le cas, à Brême, pour la puissante Compagnie dite la " Bremer-Lagerhaus-Gesellschaft ". Son exemple est malheureusement trop peu suivi. Dans presque tous les ports, à Hambourg, à Bremerhaven, à Anvers, à Londres, les compagnies font usage d'un ou de plusieurs entrepreneurs de déchargement ; elles se désintéressent ainsi de la réglementation des heures de repos et du salaire de leurs ouvriers ; les unions de travailleurs ne peuvent traiter directement avec elles, les intermédiaires au contraire se multiplient : il en résulte un désavantage tant pour les compagnies elles-mêmes que pour les nombreux travailleurs qu'elles emploient.

Jadis la " Bremer-Lagerhaus-Gesellschaft " s'adressait, elle aussi, à un intermédiaire appelé le " stevedore ". Nous avons appris, du propre aveu des directeurs et des ingénieurs de la Compagnie que de part et d'autre, du côté du patron comme du côté des ouvriers, on se félicita de la disparition de ce régime. Il avait été aboli à la suite de la grève de 1896 (1).

La Grande Compagnie Brêmoise occupe le premier rang parmi les donneurs d'ouvrage de la cité ; chaque jour, elle emploie environ 1050 ouvriers sur les quais de l'État qu'elle exploite et dans les entrepôts dont elle jouit à titre de locataire. Les difficultés qui peuvent

(1) Les ouvriers de Brême proclamèrent la grève en même temps que les travailleurs de Hambourg ; le conflit put heureusement être apaisé rapidement par voie de conciliation.

surgir entre ses employés et les travailleurs sont soumises à l'arbitrage de l'État.

La continuité des rapports entre patron et ouvriers est une des notes les plus caractéristiques du régime que nous exposons. Sur 1050 ouvriers employés par la " Lagerhaus-Gesellschaft „, 900 sont engagés d'une façon permanente. Ils sont payés, chaque mardi, dans les bureaux de la Compagnie. Les travailleurs échappent ainsi aux abus qui accompagnent si communément le paiement des salaires dans les cafés ou chez les entrepreneurs. La rémunération accordée le mardi a aussi pour effet de ne point favoriser les excès du dimanche. Les salaires sont convenables. Les chefs d'équipe reçoivent 24 à 25 marcs par semaine ; les journaliers les plus ordinaires, 3,30 m. à 4 m. par jour; les ouvriers plus spécialisés 4 à 5 m. ; les travailleurs à l'entreprise, de 5 à 10 marcs. Ajoutons à cela que les 5/8 des ouvriers du port sont propriétaires de leur demeure. Leurs maisonnettes peuvent valoir de 4000 à 5000 marcs.

Cet aperçu, quoique succinct, nous prouve que sous le régime inauguré à Brême, la situation des travailleurs est relativement prospère.

La puissante compagnie du " Norddeutscher Lloyd „, établie à Bremerhaven, confie tous ses travaux de transport à un seul intermédiaire appelé le " Stevedor „. Elle-même est propriétaire des instruments de travail, sauf ceux des charbonniers. Seuls les chefs d'équipes sont engagés d'une façon permanente. La coutume établit pourtant une certaine continuité de rapports entre les simples travailleurs et le " Stevedor „. Plusieurs travaillent pour la Compagnie depuis 20 et 30 ans, mais c'est une rare exception.

A Londres, les compagnies sont propriétaires des docks ; depuis 1888, la Commission mixte, intitulée : *the London and India Docks Joint Committee*, centralise les trois quarts de l'administration du port. Elle possède le monopole du déchargement dans les docks qui lui appartiennent. Les travailleurs répartis en un grand nombre d'équipes sont dirigés par les *foremen* ; ceux-ci sont employés d'une façon stable. Jadis on leur reprochait l'emploi du " truck system „ et d'autres abus pratiqués lors de l'embauchage. Les ouvriers du *Joint Committee* se divisent en deux catégories : les *permanents* et les *irréguliers*. Les premiers appelés " regular men „ peuvent gagner de 30 à 36 shill. par semaine. On évalue leur

nombre à 5000. Outre l'avantage d'un emploi stable, ils bénéficient encore de l'assurance contre les accidents, d'un demi-salaire en cas de maladie (1) et d'une pension qui croît en raison du nombre de leurs années de service.

Les ouvriers irréguliers (ce sont de loin les plus nombreux) sont divisés en trois catégories, en vertu du " list system „ ; chaque homme y a son numéro d'ordre. Les ouvriers de ces trois classes sont successivement appelés au travail en raison de leurs aptitudes spéciales, de leur moralité et de l'ancienneté de leur emploi (2). C'est un mode fort juste adopté pour répartir la besogne. Le " Joint Committee „ combat efficacement ainsi l'irrégularité du travail. Peut-être pourrait-il encore développer en faveur des ouvriers irréguliers son système d'assurances. Nous avons vu déjà que tous doivent faire partie d'une mutualité libre pour le cas de maladie. Pendant un certain temps, l'accord parfait qui exista à Londres entre le " Joint Committee „ et l'Union des dockers (3) donna un bel exemple de l'entente qu'il importe de faciliter entre les syndicats d'employeurs et d'employés. Les imprudences commises par certains leaders furent causes de la rupture et du manque d'entente que nous avons à déplorer aujourd'hui (4).

Il nous serait impossible de passer en revue l'organisation du travail introduite par toutes les compagnies de transport. Qu'il nous suffise de signaler encore parmi les plus intéressantes l'agence Müller et Cie à Rotterdam (5) et la Compagnie des docks de Marseille (6). Le régime adopté (7) par cette dernière semble être susceptible de grandes améliorations au profit des travailleurs. Les modes de répartition du travail et les assurances font complètement défaut.

---

(1) 7,50 fr. par semaine après 15 ans de *permanence* ; 8,75 fr. après 25 ans de service et 55 ans d'âge ; 15 fr. après 30 années de service et 65 ans d'âge. C'est le maximum.

Tous les travailleurs permanents et irréguliers sont astreints à s'affilier à une caisse libre de secours mutuel pour le cas de maladie. Les ouvriers permanents reçoivent donc des allocations de deux côtés différents.

(2) Pour plus de renseignements, voir *P. E. — P. S.*, p. 7.

(3) *P. E. — P. S.*, pp. 67 et 68.

(4) *P. E. — P. S.*, p. 70.

(5) *P. E. — P. S.*, pp. 141 et suivantes.

(6) *P. E. — P. S.*, p. 275.

(7) Tour de rôle, " list system „, etc.

CHAPITRE V

La Coopération

Dès 1831, Buchez (1) proposait pour les " ouvriers qui vivent de main-d'œuvre " la constitution :

1° " Ils organiseront des groupes travaillant pour leur compte.

2° La direction sera confiée au plus capable d'entre eux.

3° Les bénéfices seront ainsi divisés :

A. Chacun reçoit un salaire ordinaire et égal.

B. Le surplus : *a)* A ceux qui ont travaillé le plus.

b) Une autre part pour secours à la famille.

c) Une autre part pour constituer un fonds inaliénable et indivisible pour permettre à la société de *durer* et de croître en nombre d'adhérents et d'affaires. "

Cette théorie a été reprise depuis avec quelques variantes par un grand nombre d'économistes, entre autres par ceux qui se sont intéressés à la situation, souvent si misérable, des ouvriers des ports.

En résumé, ce que Buchez préconisait c'était le retour aux anciennes coopératives telles que nous les avons étudiées au pays flamand, dans un autre ouvrage, système qui s'est trouvé applicable aux conditions particulières du travail des ports.

§ Ier. — LES COOPÉRATIVES PUREMENT OUVRIÈRES

Il est bon de distinguer, dès le début, entre la coopérative purement *ouvrière* et la coopérative érigée entre petits *capitalistes* devenus

(1) *Journal des Sciences morales et politiques*, devenu ensuite l'*Européen*; art. du 17 décembre 1831 et suiv.



entrepreneurs de transport. La condition des travailleurs y diffère du tout au tout.

La coopérative ouvrière, dont nous parlerons en premier lieu, permet à son tour de distinguer entre associations *anciennes* dérivées des antiques corporations, et groupements *nouveaux* établis suivant les principes modernes.

Les Pays-Bas et spécialement les petits ports de mer de nos vieilles villes flamandes nous présentent des exemples bien curieux de la survivance des coutumes dans les débris de leurs anciennes corporations. Après avoir jeté un coup d'œil rapide sur ces intéressants vestiges d'un autre âge, nous passerons successivement en revue ce que la Belgique et les autres pays ont apporté à l'œuvre moderne de la coopération.

Pénétrez d'abord avec nous dans le sombre réduit où les humbles débardeurs brugeois, porteurs de grain ou de charbon, se réunissent et conservent avec un soin jaloux leurs poudreuses archives; déroulez leurs statuts de 1656 et de 1809, comparez ces prescriptions naïves avec ce que la coutume leur enjoint d'observer encore aujourd'hui et vous trouverez, sauf d'insignifiantes divergences, dues bien plus à la substitution des mots qu'à celle des idées, une continuité étonnante des mêmes dispositions d'ordre intérieur et de discipline, le même abandon fraternel, en un mot le même esprit charitable, quoique malheureusement attiédi sous l'influence du régime néfaste des offices communaux, par l'invasion des idées nouvelles, l'indifférentisme moderne, les ravages effrayants et démoralisants de l'alcool.

Ces antiques traditions des débardeurs brugeois, nous les retrouvons encore auprès des travailleurs courtraisiens réfugiés dans les noirs souterrains du vieux pont fortifié appelé le Broel; nous en reconnaissons encore les vestiges au sein des travailleurs yprois (1), auprès des porteurs de grain, jadis si prospères, des marchés de Furnes et de Malines, chez les " Buyldragers " de Lierre, etc, en un mot dans toutes les anciennes unions ouvrières de notre vieille Flandre. Ces hommes ont eu le mérite, disions-nous, de conserver jusqu'il y a peu d'années, ou de maintenir encore à travers les tourmentes révolutionnaires et la ruine du commerce de leur cité, les

(1) Les portefaix y avaient obtenu, depuis un temps immémorial, l'usage d'une salle située au rez-de-chaussée des halles.

traditions corporatives, l'appui mutuel, les assurances, le culte des usages charitables et pieux de leurs ancêtres.

Ce que nous rapportons de nos antiques coopératives ouvrières ne peut pourtant faire oublier, dans les gloires de leur passé, l'état souvent défectueux de leur constitution présente. La routine a effacé peu à peu ce que l'ancienne corporation avait de sage, de prévoyant, et de charitable. Dans bon nombre d'entre elles, cette routine a remplacé les prescriptions anciennes par un mélange confus de maximes nées de l'individualisme, de la nonchalance et d'habitudes grossières. Parfois encore, mais rarement et par intervalles, les souvenirs lointains de quelques traditions plus saines leur rappellent un passé prospère et honorable.

Sans direction, sans aide, sans appui, ces unions ne tardèrent point à disparaître dans les ports les plus importants. Si elles se maintinrent plus longtemps dans les cités de second ordre, malgré la décadence du commerce des grains, qui jadis était la source principale de leur richesse, ce ne semble être que pour nous conserver une épave précieuse, quoique bien souvent lamentable, des règles qui présidaient à leur ancienne prospérité.

Est-ce à dire que la coopérative ouvrière ne peut s'adapter aux besoins modernes du travail tels qu'il se font jour dans nos ports de mer ? Non, telle n'est point notre pensée, bien au contraire. La coopérative ouvrière alimentée, dès le début, par une sage institution de crédit, animée d'un grand esprit de charité, gérée par des membres capables et honnêtes, est un mode de relèvement que des économistes sérieux jugent parfaitement applicable à la condition actuelle de ces travailleurs. Mais s'agirait-il de dire que les unions dont nous parlons, seraient capables de se relever de leur apathie habituelle et de remplir les fonctions que le public attend des traditions honorables de leur passé, nous serions tenté d'admettre que la grande majorité des membres de ces associations n'est plus aujourd'hui à la hauteur de sa mission. L'instabilité du travail et l'inaction dont elle est la suite ont engendré chez beaucoup de débardeurs la funeste habitude de l'ivrognerie accompagnée de son cortège de vices. Sauf de rares exceptions, nous croyons donc que dans une œuvre de rénovation il serait indispensable, vu l'état moral des membres et l'inefficacité d'un grand nombre de leurs vieilles pres-

criptions, de recourir à l'adoption d'individualités nouvelles plus généreuses et moins affadies.

Si nous quittons les rouages empreints de traditions anciennes pour étudier les essais tentés, récemment, dans la voie de coopération, nous serons obligés de constater tout d'abord, que ce régime si parfaitement utile, puisqu'il développe la solidarité entre ouvriers, augmente leur indépendance et leur procure de sérieux avantages matériels, ne s'implante que fort difficilement au sein des travailleurs actuels de nos ports. Pour être vraiment florissante, il est vrai que cette institution exige des ressources assez considérables, une direction sûre et, avant tout, une intarissable charité, un dévouement sincère, une estime sérieuse et réciproque entre tous les membres de l'association. Or, cette dernière condition fait trop communément défaut. Ajoutez à ces premières difficultés d'établissement : le caractère souvent fort rude, l'esprit peu développé, le manque d'ordre et l'intempérance des premiers éléments qui se présentent pour former un pareil organisme. Ajoutez-y encore l'impossibilité, dans laquelle on se trouve souvent, de recourir à des hommes nouveaux, étrangers à la ville ou au métier, à cause de la situation intenable que leur créeraient les autres travailleurs.

Mais ces difficultés ne sont pas insurmontables; elles ne sont pas de nature à décourager des hommes sincèrement dévoués aux intérêts des ouvriers. Il est sage pourtant de les étudier avant de rien entreprendre; car *gouverner* n'est-ce pas *prévoir* ?

Les diverses coopératives *ouvrières* érigées, tout d'une pièce, durant ces dernières années, doivent nous amener à faire une distinction entre celles qui se formèrent à la seule initiative des travailleurs isolés, et celles qui doivent leur existence à une autre Union, à certaines ligues ouvrières, aux employeurs, ou aux œuvres catholiques.

Les premières, tentées dans plusieurs ports anglais (1) n'ont eu, généralement, qu'une existence fort éphémère. Privées de direction, en butte à la jalousie des autres travailleurs et parfois à l'exploitation des employeurs, déchirées en dedans par la défiance et la jalousie, trop faibles pour se soutenir contre les attaques du dehors, manquant des ressources nécessaires, privées d'une autorité reconnue et

(1) Il en est fait mention dans les rapports annuels de l'Union des dockers.

de la stabilité que donne aux anciennes coopératives la force du régime établi, elles ne tardèrent point à péricliter, à se scinder, à se démolir elles mêmes.

Les secondes trouvèrent, dans les organismes qui avaient présidé à leur naissance, une impulsion directrice (quoique souvent assez défectueuse), des ressources suffisantes pour supporter les frais d'un premier établissement et un appui parfois utile auprès des employeurs. Tel fut, entre autres, le cas pour les coopératives fondées (1) dans le port de Londres. Mais à ces avantages se joignaient de sérieux inconvénients. Un des premiers provenait de la composition même de ces groupements formés d'éléments fort hétérogènes. Dès l'origine le manque d'esprit de corps, les défiances réciproques, les jalousies furent une cause interne d'affaiblissement pour ces associations. A ces luttes intestines s'ajoutent les oppositions sérieuses venues de l'extérieur, à la suite des menées belliqueuses des unions, mères des grèves inconsidérées et souvent répétées qui finirent par leur aliéner, complètement ou en partie, la confiance et la faveur des employeurs. De l'aveu même des chefs de l'Union des dockers, les coopératives qui, il y a quelques années, avaient donné lieu à de si grandes et de si légitimes espérances (2), sont en voie de complète désorganisation. Presque partout ailleurs il en est de même; tant il est vrai que les travailleurs ont besoin d'une direction sûre et qu'à la base de tout groupement doit régner la solidarité cimentée par la charité chrétienne.

Ceci nous amène à parler d'un autre genre de coopératives ouvrières: celles qui doivent leur fondation à une ligue ouvrière ou à une œuvre catholique. Dans la majeure partie de nos grandes villes, spécialement en Belgique, des essais de ce genre ont été tentés. La plupart sont trop récents pour que l'on puisse juger en connaissance de cause des fruits qu'ils ont produits. Pour ne citer qu'un exemple, la Ligue antisocialiste de Gand a réussi à former des groupements de ce genre. Partout, nous le savons, les difficultés à vaincre lors du premier établissement furent nombreuses; il y avait à lutter contre l'apathie, la rudesse, le penchant très accentué de

(1) *P. E. — P. S.* p. 4.

(2) Les rapports annuels de l'Union des dockers témoignent du zèle qui fut dépensé lors de leur fondation.

ces travailleurs à l'ivrognerie; ceux-ci étaient fort peu habitués en effet à la discipline qu'exige le fonctionnement régulier d'associations semblables. Là où l'on est parvenu à surmonter ces obstacles (ce résultat ne fut point obtenu sans une héroïque patience de la part des organisateurs, sans sacrifices d'hommes, sans dépenses généreuses de temps et d'argent), ces faibles essais de coopératives, destinés peut-être à produire un jour de grandes œuvres et des exemples féconds, sont actuellement, comme nous l'avons appris, en pleine voie de réussite.

Aux Sables d'Olonne, petit port français, nous avons étudié une coopérative fort restreinte de portefaix. Sans être directement rattachée au syndicat récemment érigé dans ce port, elle recrute la plupart de ses membres dans ce groupement. Le syndicat est d'ailleurs fort bien dirigé et animé du meilleur esprit (1).

Enfin pour être complet, nous parlerons encore des coopératives dues à l'initiative des employeurs, c'est-à-dire de celles qui ont été fondées ou protégées par eux ; nous citerons en premier lieu la coopérative de portefaix employée par la Chambre de Commerce de Nantes (2) et celle des " Accordarbeiter „ au service de l'État de Hambourg. (3)

Nous traitons plus spécialement de ces organismes tout particuliers dans d'autres chapitres; pour le moment il nous suffira de dire que ces deux coopératives sont très florissantes. Leur prospérité est due en grande partie à l'appui considérable que leur fournit l'employeur.

§ 2. — LES COOPÉRATIVES DITES DE CAPITALISTES

En Belgique, les statuts des anciennes coopératives exigeaient de leurs membres une santé robuste et l'accomplissement du travail manuel exigé par leur profession.

Les auxiliaires formaient l'exception; ils n'étaient embauchés que lorsque le nombre des membres ne suffisait point à la besogne pressante de la journée.

(1) *P. E. — P. S.* p. 324.
(2) *P. E. — P. S.* p. 308.
(3) *P. E. — P. S.* p. 217.

Ces sages dispositions, basées sur la confiance que les compagnons étaient appelés à s'inspirer mutuellement et sur les garanties que seuls ils étaient en état de donner aux marchands, furent enfreintes, dans plusieurs villes, à la suite du monopole, parfois exagéré, dont jouirent ces associations. Les offices de débardeurs, étant rares et rémunérateurs, se vendaient fort cher. Seuls les capitalistes, fils de petits commerçants ou de cultivateurs enrichis, étaient capables d'acquérir cette place enviée. Mais peu habitués à porter de lourds fardeaux et croyant déroger à leur position sociale en s'imposant l'exercice d'une fonction aussi humble, ils ne tardèrent point à confier la manutention des marchandises à de pauvres travailleurs embauchés par eux au jour le jour. La besogne des titulaires d'offices de transport se transforma du coup en celle, bien plus facile, de surveillant ou de contremaître.

Une seconde raison, qui peut être invoquée en faveur de ces sociétés d'actionnaires destinées à supplanter les anciennes coopératives de travailleurs, réside dans l'extension des affaires et la rapidité de plus en plus grande exigée de nos jours dans le transport des marchandises.

Les *Nations* d'Anvers (1) présentent le véritable type de coopératives érigées entre petits capitalistes. Le travail est accompli par des ouvriers instables ; les assurances, sauf celle des accidents, sont uniquement organisées en faveur des maîtres appelés " bazen ".

Les *Stuckwerkers* de Gand (2) occupent une situation intermédiaire entre les coopératives purement ouvrières et celles énumérées plus haut. Le travail personnel des membres est encore requis, mais le gros de la besogne est accompli par les auxiliaires. Ceux-ci sont embauchés chaque jour en nombre fort considérable. Ils n'ont part ni aux bénéfices, ni aux allocations fournies par les assurances de la Corporation.

Au Havre, les brouettiers du Grand Corps (3) érigés également en coopérative de production, aux actions de 4000 à 5000 fr., présentent une organisation à peu près semblable. Là aussi, le *travail personnel* des sociétaires était jadis requis ; nul n'avait le droit de se faire

(1) *P. F. — P. S.* p. 46. Voir également les documents annexés à ce volume.
(2) *P. F. — P. S.* p. 172.
(3) *P. E. — P. S.* p. 261.

remplacer (1). Actuellement les actionnaires *travailleurs* sont rares ; la seule condition requise pour l'admission est d'être négociant ou employé susceptible de fournir de la besogne à la Corporation. Les charges ne sont plus héréditaires. Les rapports des auxiliaires avec la Corporation sont plus durables qu'ils ne le sont à Gand et à Anvers.

En résumé ces associations, loin d'être des coopératives de travailleurs, sont plutôt des sociétés commerciales.

(1) Une seule exception était faite en faveur des vieillards, des veuves, et des fils d'un membre défunt, lorsqu'ils n'avaient point encore atteint l'âge de 18 ans.

TITRE III

LES UNIONS OUVRIÈRES

REMARQUES GÉNÉRALES

Les unions de travailleurs des ports revêtent, dans la période moderne, deux caractères absolument distincts d'organisation ; nous voulons parler des coopératives et des syndicats ou simples unions professionnelles.

Les premières ajoutent à la défense des intérêts communs du métier l'entreprise directe du travail au profit des ouvriers. Souvent elles sont indépendantes ; parfois, comme nous l'avons vu précédemment, elles se rattachent à une ligue ouvrière, à un syndicat ; il arrive même qu'elles leur doivent leur existence. Mais les coopératives ont toujours une organisation distincte qui les différencie profondément des autres unions.

Les syndicats d'ouvriers des ports, pris dans leur sens le plus large, sont des unions professionnelles, soit générales, soit spéciales à chacune des branches du métier. Souvent ces associations se fusionnent et forment ainsi de véritables ligues ouvrières.

Ces groupements des travailleurs des ports donnent lieu aux distinctions suivantes :

I. *Au point de vue administratif*, l'organisation actuelle du métier comprend une Fédération internationale, des ligues nationales ou régionales et des unions locales soit autonomes, soit affiliées aux groupements précédents.

II. *Au point de vue économique*, il y a lieu d'admettre la division

anglaise entre unions fidèles aux principes de l'ancien trade-unionisme et unions créées suivant les règles du nouveau trade-unionisme.

III. *Au point de vue politique et religieux*, nous notons une différence essentielle entre les unions chrétiennes, ou animées de principes chrétiens, et celles que l'on se plaît à décorer fallacieusement du nom de neutres.

CHAPITRE Ier

Les Unions professionnelles

—

§ Ier. — DIVISION AU POINT DE VUE ADMINISTRATIF

1. La Fédération internationale des Marins et des Travailleurs des ports et des entrepôts créée à Londres, le 10 juin 1896 (1)

“ Les *causes* qui ont contribué à donner naissance à la Fédération „ internationale sont, écrit son premier président, M. Tom Mann (2) : „ d'abord la décadence des Unions et les conséquences qui en décou- „ lèrent : diminution des salaires dans nombre de ports et aggrava- „ tion générale de la situation des ouvriers : en second lieu, cette „ opinion, parmi les unionistes les plus énergiques, qu'une fédération „ d'un caractère international non seulement enflammerait le zèle des „ travailleurs, mais encore les mettrait à même d'obtenir des condi- „ tions convenables. „

Les unions d'ouvriers des ports étaient donc épuisées par des luttes généralement stériles, c'est le président de la Dockers Union qui l'avoue ; il importait dès lors de relever le courage des hommes et de sauver l'honneur des chefs.

On choisit un nouveau cheval de bataille fort ardent dans l'imagination des acteurs qui le firent entrer en scène, capable, par son allure martiale, de surexciter les esprits les plus calmes mais destiné à jouer en réalité le rôle inoffensif du jouet qui berce mollement les enfants dans un éternel mouvement de bascule.

---

(1) *P. E. — P. S.* p. 91. Nous y donnons des détails complémentaires sur l'organisation interne de la Fédération et sur la politique qu'elle suivit jusqu'à ce jour.

(2) *Labour Annual.* 1897, p. 109.

Pour le public et spécialement pour le monde des *capitalistes*, ce nouveau Cheval de Troie recélait dans ses larges flancs l'armée redoutable des grévistes du monde entier. Grâce aux intrigues des chefs du parti ouvrier, le monstre faisait sans cesse, auprès des employeurs, des apparitions inquiétantes. Dans les meetings comme dans les organes de la presse quotidienne, on précisait les moyens d'attaque, le jour, l'heure de la catastrophe terrible qui devait ensevelir à jamais l'odieuse exploitation du pauvre peuple et établir, sur des bases solides, le règne de la paix.

Auprès du monde des travailleurs, le nouveau jouet, inventé par la féconde imagination des " leaders ", présentait l'immense avantage de relever le courage des anciens, d'exciter la curiosité des jeunes, de les balancer tous, en un mot, entre les espérances d'une victoire certaine, d'un avenir plein de charmes et le dégoût, la lassitude, le désespoir même qui naissent d'appétits sans cesse aiguisés et toujours mal assouvis.

D'un côté donc un épouvantail dressé devant les rangs serrés des employeurs, de l'autre un jouet destiné à maintenir les enfants, nous voulons dire les ouvriers, dans l'obéissance.

Les résultats attendus de cette vaste comédie doivent être pratiques au point de vue purement anglais, comme le sont en général tous les plans conçus par les fils d'Albion.

" Maintenant que les affaires s'améliorent, porte la première cir-
" culaire envoyée par le Conseil central provisoire de la nouvelle
" Fédération, et que le fret monte rapidement, nous avons une occa-
" sion, non seulement de regagner ce que nous avons perdu, mais
" encore d'arriver en peu de temps à une situation meilleure que
" celle que nous avons jamais eue jusqu'ici. "

Les promoteurs de ce groupement ont vu dans l'organisation nouvelle un mode facile de solidariser les syndicats du continent avec les Unions anglaises ; " ils se sont dit que si dans les ports étrangers de la Mer du Nord, par exemple, les salaires étaient sensiblement équivalents à ceux qui sont payés à Londres, à Liverpool, ou à Hull, les dockers et marins allemands, belges, etc. seraient plus difficilement attirés en Angleterre, même en temps de grève dans ces ports. De plus, si les Unions anglaises marchaient d'accord avec des syndicats solidement organisés sur le continent, elles pourraient, le cas échéant, faire " bloquer " dans les ports étrangers les navires anglais chargés ou conduits par des *blacklegs*, ou ceux qu'on y aurait dirigés à la

suite du refus, opposé par les grévistes, d'en opérer le déchargement „ (1).

Quant à l'organisation interne de la Fédération internationale, nous l'avons exposée longuement dans la Partie spéciale de notre travail, p. 91.

2. *Les Unions nationales*

Nées à la vie active du grand mouvement produit par la grève de Londres, en 1889, les deux ligues anglaises : l'Union nationale (2) et la “ Dockers Union „ (3) ne tardèrent point à acquérir dans le Royaume-Uni une influence considérable. Les comités locaux appelés “ branches „ se multipliaient à tel point qu'en peu de mois tous les ports de l'Angleterre se trouvaient unis par les mailles de la fédération. Toutefois, si le but recherché par ces deux puissantes ligues ouvrières était le même, leurs moyens d'action différaient du tout au tout. Autant l'organisation de la “ Dockers Union „ était centralisée, autant les diverses branches de l'Union nationale jouissaient d'une parfaite indépendance dans la gestion de leurs intérêts locaux.

Voici un résumé du programme adopté par la “ Dockers Union „ : Elle se propose de réglementer les salaires, les heures et les conditions générales du travail, d'abolir le système des sous-contrats, de favoriser par des avances de fonds l'érection de coopératives, de créer un fonds de résistance, un fonds de secours funéraires, de fournir l'assistance judiciaire et de faciliter la Fédération éventuelle de l'Union avec d'autres ligues ouvrières. C'est probablement en vertu de ce dernier article du programme qu'elle adhère à la ligue internationale.

Les ressources dont dispose “ la Dockers Union „ sont considérables, grâce à son extrême centralisation. Les comptes de 1895 portent 5572 l. 10 s. 0 d. de recettes et 5039 l. 10 s. 4 1/2 d. de dépenses.

Mais cette centralisation n'est pas exempte de tout reproche. Les unions locales qui dépendent du *tout-puissant* conseil exécutif (4) et

---

(1) *Musée social*, nº du 30 sept. 1897. Étude intitulée : “ La Fédération internationale des Marins et des Travailleurs des ports et entrepôts. „

(2) *P. E. — P. S.* p. 112.

(3) *The Dock, Wharf, Riverside and general Labourers Union of Great Britain and Ireland. P. E. — P. S.* p. 58.

(4) *P. E. — P. S.* p. 61.

plus abusivement encore du *tout-puissant* secrétaire général (1) souffrent de l'apathie qui les envahit; leurs chefs, souvent assez peu disciplinés, n'obtempèrent pas toujours bénévolement aux ordres impérieux et malheureusement assez peu réfléchis qui leur viennent parfois du Comité de Londres. Le mauvais choix du personnel (2) et l'exagération du *fighting system* sont également, pour l'Union, des causes réelles de faiblesse. Si elle n'y prend garde, ces abus pourraient même, tôt ou tard, amener sa décadence. Un ouvrier fort honorable employé au port de Londres, et secrétaire d'une branche de son association, ne nous disait-il pas : " Pour ma part, Monsieur, sauf „ une ou deux exceptions que je fais en faveur de gens que je crois „ honorables, je puis vous assurer que nos chefs actuels ne méritent „ nullement la confiance que les ouvriers leur accordent ; ces gens „ préféreraient réduire des milliers de dockers à la misère que de „ sacrifier une minime part de leur ambition. „

Les chiffres mêmes ne plaident-ils pas en faveur de la véracité de ces assertions? En 1890, le nombre des adhérents atteignait 60.000; aujourd'hui il n'est plus que de 12.000 dont 5000 résidant à Londres. Pourquoi tant de désertions? Cela indique-t-il que les ouvriers ont confiance dans les menées de leurs chefs? " N'est-il pas caractéris- „ tique d'ailleurs, ajoute M. Festy (3), que MM. Tom Mann (président „ d'honneur de l'Union) et Ben Tillett (secrétaire général) posent tou- „ jours leur candidature socialiste en dehors des circonscriptions „ habitées par des dockers? „

---

(1) *P. E. — P. S.* p. 62.

(2) M. Festy écrit dans un ouvrage publié par M. PAUL DE ROUSIERS : *Le Trade-Unionisme en Angleterre* : p. 177, " Le secrétaire général qui „ d'après le règlement, est *responsable de toute la correspondance de l'Union* „ a besoin, pour donner des renseignements au Congrès annuel, du *Clerk* „ chargé au bureau central de tenir en ordre les lettres, livres, documents, „ etc. *Son travail actuel* le retient si souvent éloigné du *Central office*, que la „ conduite de l'Union passe aux mains des *organisateurs*. (Notes puisées „ dans les minutes du meeting annuel des délégués de l'Union en 1894). Lais- „ sés à eux-mêmes ou aux soins de fonctionnaires tantôt capables, tantôt „ incapables, les unionistes se plaignent d'être négligés; ils critiquent les „ dépenses excessives du gouvernement central de l'Union, ils parlent avec „ antipathie du socialisme et du Parti ouvrier indépendant. Il est visible „ que la popularité des chefs est déjà très compromise. „

(3) *Ouvrage déjà cité*, p. 73.

Consciente de sa faiblesse, l'Union a cherché, dans ces derniers temps, à se ménager l'appui d'autres ligues ouvrières. Elle fit des ouvertures à la ligue des arrimeurs (stevedores) et à l'Union nationale de Liverpool (1). Mais ces démarches demeurèrent sans succès. L'organisation de ces associations et l'esprit qui y règne sont trop différents.

Ceci nous amène à parler de la seconde ligue nationale anglaise, l'Union de Liverpool. Nous lisons dans son programme qu'elle cherche à "rassembler et à organiser les travailleurs des docks pour „ utiliser la force combinée de tous au profit d'un chacun, pour „ assurer le salaire le plus élevé possible, pour régler les heures du „ travail et en améliorer les conditions. „ Nous y voyons encore qu'elle cherche à " assurer la reconnaissance légale du droit naturel qu'ont les ouvriers sur le produit de leur travail „; ce sont des phrases assez ronflantes. Voici encore le but qu'elle assigne au fonds de résistance.

Il est destiné " à maintenir et à étendre la force d'organisation „, à appuyer les demandes d'élévation du taux des salaires, à préserver et à défendre les droits individuels des membres contre toute atteinte de la part des employeurs. L'Union se propose encore de secourir les victimes de la lutte qu'elle engage pour l'amélioration du sort de l'ouvrier; mais elle ne détermine point l'importance de ces secours. De même que l'Union de Londres, elle promet de " favoriser l'entreprise des coopératives „, et elle pourvoit à l'érection d'un fonds funéraire.

Les comptes de 1895 accusent 8760 l. 17 s. 8 1/2 d. de recettes pour 7729 l. 9 s. 0 d. de dépenses.

En politique, les chefs de l'Union Nationale adhèrent au *Parti Ouvrier Indépendant*. Les rapports de l'*Exécutif* renferment, souvent, des attaques violentes contre le régime actuel (2).

Sur le terrain économique, après avoir été fort agressifs, ils furent amenés, peu à peu, à adopter un mode d'action plus pondéré. Des échecs fréquemment renouvelés et la désertion des deux tiers de leurs adhérents leur avaient, il est vrai, donné à réfléchir.

Nous croyons que les principes du *nouveau trade-unionisme*, tels

---

(1) Nous donnons des détails sur ces négociations *P. E. — P. S.*, p. 75.

(2) Notamment celui de 1895.

qu'ils sont appliqués dans cette association et dans l'Union précédente, sont le principal obstacle apporté à la prospérité de ces groupements. Une association durable ne peut être basée sur un principe de lutte. Les ouvriers manquent d'un intérêt permanent, le système d'assurances est nul, rien ne les y retient efficacement. De plus, aucun effort sérieux n'est tenté en vue de leur relèvement intellectuel et moral.

L'Union nationale des porteurs de charbons ne présente rien de bien saillant au point de vue de son organisation interne (1). En 1889, elle parvint à faire accepter son tarif par les principaux employeurs. (2) Son programme demeure fidèle aux principes du *nouveau trade-unionisme;* les opinions de ses chefs sont socialistes; mais ils se montrent opposés à tout mouvement révolutionnaire. L'Union s'est affiliée à la Fédération internationale.

En Hollande, le " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkers Bond ", union fondée à Rotterdam, à la veille de la grève de 1896, eut la prétention, elle aussi, de devenir une Fédération nationale.

L'art. 3 des statuts provisoires portait : " Le siège de l'Union est fixé à Rotterdam ; dans cette ville comme dans tous les ports de la Hollande peuvent être fondées des sections spéciales à chaque branche du métier... " La suite des événements ne lui permit point de réaliser d'aussi belles espérances. Les statuts définitifs, votés en 1897, sont empreints de principes néo-trade-unionistes. Les progrès de la Fédération depuis l'échec encouru par la grande grève sont restés stationnaires.

Nous lisons dans les programmes de la Fédération qu'elle travaille au mieux " des intérêts matériels et intellectuels de ses membres:

a) " Par l'union étroite et l'assistance mutuelle dans toutes les cir-
" constances et dans tous les dangers du métier ;

b) " Tout en tenant compte des situations locales, par la régle-
" mentation et le maintien d'un salaire convenable et la défense
" contre une concurrence indue et effrénée ;

c) " Par l'érection d'un comité énergique et expérimenté se donnant
" pour mission de venir en aide aux ouvriers, de défendre leurs droits
" et d'assurer le succès de leurs revendications fondées et légitimes:

---

(1) " National Amalgamated Coal Porters Union of Inland and Seaborn Coal Workers. "

(2) Des modifications y furent introduites depuis de commun accord.

d) „ Par l'instruction mutuelle, pratique et theorique, obtenue tant „ par la parole que par la plume, par voie de réunions, par la presse, „ et par l'érection de bonnes bibliothèques. „

Il est utile de remarquer que ce programme, avant tout économique, est soutenu par des chefs appartenant au parti socialiste ; mais ces statuts ne les empêchent malheureusement pas de s'occuper de politique. Quant à l'affiliation de la Fédération hollandaise à l'Union internationale, fondée par M. Tom Mann en Angleterre, elle ne constituait point encore un fait connu du public lors de notre enquête ; mais les chefs des dockers allemands se faisaient déjà gloire de leur adhésion personnelle et en portaient les insignes.

Le grand mouvement produit par la grève de 1896 amena un projet de concentralisation des forces éparses dans les différents ports de mer. L'enthousiasme était grand à Rotterdam, les leaders de la jeune Union des " *Bootwerkers* „ croyaient avoir jeté les bases d'une Union *Nationale.* (1) Dans l'espace de quelques jours, en effet, le " *Nieuwe nederlandsche Bootwerkersbond* „ (2) avait divisé ses 4000 adhérents en 11 quartiers ou sections ; il faisait une active propagande extérieure et s'était annexé six autres unions de travailleurs.

D'aussi heureuses prémices semblaient promettre une moisson abondante, mais cet espoir fut déçu. Un an après, le " Bond „ ne comptait plus que 700 à 800 membres ; les autres ports de la Hollande ne répondaient guère à son appel, et des six associations affiliées il ne demeure plus guère aujourd'hui que l'Union des employés du commerce *(Handels en Expeditiewerkersvereeniging)* et la section des déchargeurs de charbon et de grain *(Ophouders, graan- en kolendragersvereeniging)*; elle compte 400 membres, dont 200 à peine paient encore leurs cotisations.

La section des *contrôleurs en grain* avorta, l'Union des bateliers (Nationale Schippersvereeniging) avait cessé de vivre en 1897 ; de l'Union des femmes de dockers, qui compta pourtant 500 membres lors de sa fondation, il ne demeure plus trace aujourd'hui ; l'asso-

---

(1) Les statuts provisoires portent en effet qu'à Rotterdam " comme *dans tous les ports de la Hollande*, des sections spéciales à chaque branche du métier peuvent être fondées. „ Ces statuts ont été publiés dans la Partie spéciale, p. 156. Le programme d'action y est fort détaillé ; les statuts définitifs ne reproduisent qu'une faible partie de ces stipulations. *P. E.* — *P. S.*, p. 158.

(2) Statuts *P. E.* — P. S. p. 156. — Entreprises du Bootwerkersbond, p. 160. — Situation actuelle, p. 162.

ciation des " Bijwegers „ appelée aussi " De Balans „ n'est plus affiliée à l'Union Nationale des " Bootwerkers „.

Quelles sont les causes de cette décadence ? Nous ferons certainement entrer en ligne de compte l'agitation fiévreuse qui présida à la naissance de ces différentes sections, troubles qui ne sont certes pas favorables à une fondation sérieuse; d'ailleurs, nous nous faisons une idée fort exacte de l'indolence, de l'insouciance proverbiale de ces travailleurs; cependant, ces raisons ne nous semblent pas expliquer une désertion en *masse.*

Il doit exister des motifs plus puissants. Ces motifs résident à la fois dans le vide naturel que crée l'adoption des principes *néo-trade-unionistes* et dans la politique trop souvent imprudente, hasardeuse et pleine d'intrigues des chefs qui président à ces groupements.

Veut-on des preuves de ces assertions ? Pourquoi la " Nederlandsche Vlag „ union sérieuse a-t-elle rompu avec le " Bootwerkersbond „, après quelques mois à peine d'une union qui lui semblait pourtant bien profitable ? Pourquoi le " Roomsch Katholieke Volksbond„ s'est-il constamment tenu à l'écart? La réponse,nous la trouvons dans un extrait de l'intéressant rapport publié, en 1896, par cette puissante ligue catholique. (1) " Le Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „ qui, à l'origine de la lutte, semblait souhaiter l'union de toutes les forces dans la voie de l'entente mutuelle, *s'aventura peu à peu sur un terrain dangereux;* la conséquence de cette politique fut qu'il a été abandonné par un grand nombre de ses membres (2).

Deux ans après la grande grève de Londres, en 1891, naquit " la Fédération des ouvriers des ports allemands „. Elle compte des unions locales " Mitgliedschaften „ dans toutes les villes importantes (3) et s'étend d'une façon générale à toutes les professions de travailleurs des ports. C'est ainsi qu'elle admet les ouvriers des docks, des quais et des entrepôts, les porteurs de charbon, les gabariers, les arrimeurs, les dragueurs, les machinistes, les nettoyeurs de chaudières, etc. Dans les cités importantes chaque branche du métier, lorsqu'elle compte au moins 10 membres, peut former une section distincte.

---

(1) " *Nederlandsche Roomsch Katholieke Volksbond* „. *Zevende jaarverslag (van October 1895 tot 30 september 1896) der afdeeling Rotterdam,* bl. 38.

(2) Les chefs du " N. N. Bootwerkers Bond „ adhèrent généralement au programme néo-trade-unioniste anglais.

(3) On en comptait 22 en 1897.

Pour maintenir l'union entre les divers groupements d'une même ville ou d'une même région, les statuts exigent que ceux-ci nomment un mandataire général appelé à présider, chaque mois, non seulement l'assemblée commune de toutes les unions, mais aussi chacune des réunions particulières.

L'administration centrale est confiée à un Comité " Vorstand " formé de cinq délégués élus par l'assemblée générale. On y a joint une Commission de revision et un Comité supérieur de surveillance appelé " l'Ausschutz ".

Le système *autoritaire* et *centralisateur* de la " dockers union " semble avoir été adopté de préférence par les chefs du mouvement syndical allemand. Le rôle des groupements locaux est parfaitement secondaire. Admettre les nouveaux membres, percevoir les cotisations, sans toutefois pouvoir en disposer à leur gré, voilà le rôle des chefs d'unions locales; leur élection annuelle doit être soumise à l'approbation du " Vorstand " et les statuts rappellent " l'obligation pour tous les fonctionnaires d'exécuter les prescriptions du Comité central. "

On ferait pourtant erreur de croire que l'étroite centralisation prévue par les règlements se réalise ponctuellement dans les faits. Plus d'une fois il nous est arrivé, au cours de notre voyage d'enquête, d'apprendre que les décisions du " Vorstand ", ou les appels du président de la Fédération n'avaient guère d'écho dans l'une ou l'autre de ces 22 unions locales.

Nous avons pu nous apercevoir également de certaines jalousies et de nombreuses rivalités. Ces constatations nous prouvent combien la tutelle autocratique du Comité central est défectueuse et combien elle possède de sérieux adversaires. Le désastre produit par la récente grève de Hambourg, fut une cause d'affaiblissement pour la Fédération. D'après les renseignements recueillis auprès des chefs les plus influents, elle ne comptait plus, au mois d'avril 1897, que 13.000 adhérents dont 6000 seulement payaient encore leur cotisation.

Dans un autre ordre d'idées, l'Union des arrimeurs (stevedores) de Londres, qui compte actuellement 13 branches ou sections, présente un type fort intéressant de fédération, non nationale mais simplement régionale. Cette Union emprunte une bonne partie de son programme aux principes des anciennes trade-unions. Elle poursuit la réglementation de la durée de travail, des heures supplémentaires, de

l'appel au travail, des salaires, des Caisses d'assurances et de secours, ainsi que l'établissement d'un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage.

Une conclusion qui se dégage de ce trop rapide exposé c'est que, à part la ligue régionale des " stevedores „ londoniens, toutes les unions nationales présentent une lacune regrettable. Elles sont basées sur un principe unique, la lutte *(fighting system)*; et elles négligent le moyen le plus pratique pour atteindre à l'émancipation du travailleur : l'action morale. Que servira-t-il, en effet, d'avoir procuré un salaire plus élevé à l'ouvrier si on ne lui apprend pas à être rangé, moins brutal, moins insouciant, plus économe ? En un mot, si on ne le tire pas de l'abattement dans lequel il languit, pour lui apprendre à se conduire en homme raisonnable ? Mais ce travail aride demande des éléments sérieux, dévoués et éclairés. Les avons-nous rencontrés en nombre suffisant dans les unions dont nous venons d'exposer les principes ? Ami lecteur, le croyez-vous ? Nous ne le croyons pas.

3. Les Unions locales

Les ports de mer sont presque tous le siège d'une Union; mais ces groupements locaux diffèrent entre eux, suivant qu'ils sont affiliés à une ligue plus puissante ou qu'ils ont conservé leur autonomie pleine et entière.

Les unions de la première catégorie prêtent encore à des distinctions, suivant qu'elles se rattachent à une ligue régionale de travailleurs des ports ou qu'elles font partie intégrante d'une ligue formée entre ouvriers de métiers différents.

Au rang des premières nous pouvons citer les 12 sections de l'Union des Dockers londoniens et les 22 sections de la Fédération allemande. Nous avons vu combien les chefs de ces groupements leur laissaient peu d'autonomie. Viennent ensuite les 15 " branches „ ou sections de l'Union nationale de Liverpool, celles de l' " Union nationale „ des porteurs de charbon (National Amalgamated Coal Porters Union of Inland and Seaborn Coal Workers) et les sections fort réduites du " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „. Nous pourrions y ajouter les 13 sections de la ligue régionale des arrimeurs (stevedores) londoniens.

Parmi les secondes nous rangerons les différentes sections de travailleurs des ports affiliées à la " Labour Protection League „ de Londres. Cette Fédération fut fondée en 1889 dans le but de syndiquer les ouvriers demeurant sur la rive droite de la Tamise (1).

Viennent encore les sections de la " National Free Labour Association „, fondée dans la même ville. Comme son nom l'indique, cette dernière ligue s'efforce de protéger les ouvriers libres contre la tyrannie de certains syndicats (2).

A Rotterdam, nous rencontrons l'Association dite " de Losse Werklieden „ surnommée l' " Union du Cardinal Manning „. Ce groupement de travailleurs du port est affilié à la grande ligue ouvrière catholique intitulée : " R. K. Volksbond „ (3).

A Anvers, 400 ouvriers des docks se réunirent en une association affiliée aux cercles ouvriers catholiques appelés les " *Vrede* „ (4).

A Gand, l'Union des chargeurs et déchargeurs dits " laders en lossers „ fut créée, en 1893, au sein de la ligue catholique et antisocialiste (5).

Le 4 octobre 1896, une nouvelle association " l'Union générale des Portefaix, des ouvriers de Magasins et des Charretiers „ était érigée dans la même ligue (6). A Roulers, une petite ville industrielle de la Flandre Occidentale, la Gilde générale et catholique des métiers fonda successivement une " Union générale des hommes de peine, des magasiniers et des dockers „ et une petite coopérative de travailleurs des ports intitulée la " Nation „ (7).

Il est inutile d'insister sur les précieux avantages tant moraux que matériels que les unions locales, souvent très faibles lorsqu'elles demeuraient isolées, retirent des puissantes fédérations dont elles ont accepté la tutelle.

La seconde catégorie d'unions locales comprend, comme nous l'avons dit, les groupements *autonomes*. Les énumérer tous ici serait trop long. Nous nous bornerons à signaler les principaux en établis-

(1) Pour plus de détails voir *P. E. — P. S.*, p. 91.
(2) *P. E. — P. S.*, p. 55.
(3) *P. E. — P. S.*, p. 167.
(4) *P. F. — P. S.*, p. 68.
(5) *P. F. — P. S.*, p. 179.
(6) *P. F. — P. S.*, p. 183.
(7) *P. F. — P. S.*, pp. 298 et 300.

sant toutefois une distinction importante. Il faut séparer les coopératives des simples unions professionnelles. Parmi les premières nous citerons les " Nations „ d'Anvers (1) et " le Grand Corps des Brouettiers du Havre (2). Ces coopératives ne sont plus aujourd'hui de véritables associations ouvrières ; elles sont régies par de petits capitalistes. Au nombre des coopératives formées entre ouvriers proprement dits, nous pourrions citer quelques timides essais tentés à Londres ; nous mentionnerons encore l'Union des " *Accordarbeiter* „ employés par l'État de Hambourg (bien que celle-ci ne soit pas une coopérative dans le sens rigoureux que l'on donne à cette appellation) et les nombreuses petites coopératives qui persistent dans les ports flamands ; plusieurs d'entre elles datent de l'ancien régime (3).

Parmi les simples unions professionnelles non affiliées à des groupements plus considérables, nous citerons :

L'Union des Portefaix de Marseille ; cette antique association semble avoir été l'héritière des principes de charité et d'honneur professionnel qui distinguaient les corporations du moyen âge. Elle demeura fort puissante jusque vers le milieu de ce siècle ; nous résumons ses statuts dans la Partie spéciale ; ils révèlent une organisation fort complète et particulièrement intéressante (4).

Mentionnons encore le syndicat moderne des Sables d'Olonne. C'est un des types les plus parfaits d'une organisation moderne.

Les peseurs et mesureurs jurés de Rotterdam sont divisés en trois associations rivales (5). L'une de celles-ci, celle des " Beëedigde Meters en Wegers „, est soumise à la direction spéciale d'une Commission de marchands de grain. — L'Union dite " de Nieuwe Nederlandsche Vlag „ (6) érigée dans la même ville a fort bien organisé l'*arbitrage* ; de plus, elle assure des indemnités à ses membres victimes d'un accident, aux veuves et aux orphelins.

A Nantes, l'Union locale des Portefaix dépend de la Chambre de

(1) *P. F.* — *P. S.*, p. 46.
(2) *P. E.* — *P. S.*, p. 261.
(3) *P. E.* — *P. S.* Voir Bruges, Gand, Furnes, Courtrai, Lierre, Roulers, etc.
(4) *P. E.* — *P. S.*, p. 277.
(5) *Beëedigde Meters en Wegers. P. E.* — *P. S.*, p. 170. — " De Blauwe Wegers „, p. 171. — " De Groene Meters „, p. 171.
(6) *P. E.* — *P. S.*, p. 163.

Commerce : nous reviendrons plus loin sur cette institution spéciale (1). Au Havre, il existe une " Chambre syndicale des ouvriers journaliers du port „. Ce groupement est socialiste (2). Voici ce que nous lisons au préambule de ses statuts (3) :

" Considérant que les ouvriers composant une corporation ne „ peuvent rester isolés, sans que leurs intérêts ne soient gravement „ compromis ; que l'Association seule permet aux travailleurs de „ défendre leurs salaires et de les maintenir à un taux équitable et „ rémunérateur.

„ Que, seule, l'Association donne la possibilité d'arriver à la trans„ formation du salariat, et que, par elle seule, les corporations „ ouvrières pourront atteindre à leur émancipation économique.

„ La Chambre syndicale, pour affirmer son principe, déclare que „ tout ouvrier journalier du port peut faire partie de la Chambre „ syndicale, quel que soit d'ailleurs son pays d'origine, attendu que la „ solidarité entre travailleurs doit être universelle „ (4).

" Le but de la Chambre syndicale est donc, dit l'art. 2 du règle„ ment, de rechercher et de réaliser, en vue de la prospérité de la „ profession, toutes les améliorations que l'Association est suscep„ tible d'obtenir pour les adhérents, sans porter atteinte à la liberté „ individuelle des sociétaires. „ (5)

§ II. — DIVISION AU POINT DE VUE ÉCONOMIQUE

1. *Unions fidèles aux principes ancien-trade-unionistes*

Bien que le mouvement ouvrier proprement dit n'ait fait son apparition dans les ports de mer qu'à l'époque de la grande grève de Londres, en 1889, plusieurs groupements de travailleurs, peu impor-

(1) *P. E. — P. S.*, p. 308.
(2) *P. E. — P. S.*, p. 263.
(3) *P. E. — P. S.*, p. 263.
(4) Statuts imprimés le 1er décembre 1891.
(5) " Néanmoins, continue ce même préambule, et pour observer scrupuleusement l'esprit et le texte de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels, seuls, les sociétaires français âgés de 25 ans révolus pourront faire partie du Conseil syndical. „

tants, existaient déjà antérieurement. De l'union des dockers dans cette lutte mémorable et dans celles qui suivirent, naquirent un grand nombre d'associations nouvelles ; parmi celles-ci un petit nombre resta fidèle, sur certains points du moins, aux anciens principes trade-unionistes; les autres, et ce fut de loin le plus grand nombre, adoptèrent l'organisation intérieure et la politique du nouveau trade-unionisme.

Ce qui est vrai pour l'Angleterre est vrai également pour les autres contrées (1) de l'Europe occidentale. Les mêmes principes, malgré quelques variantes dans les détails, se retrouvent partout.

Voyons donc ce que l'on entend par l'ancien trade-unionisme dans les ports de mer. Les unions anciennes, tant celles qui se rattachent aux corporations des siècles passés que celles qui sont nées avant la poussée socialiste de ces dernières années, sont toutes guidées par les principes du " *self-help* „. Elles font appel à l'initiative des ouvriers ; leurs caisses d'assurance contre la maladie, les accidents, la vieillesse, etc., sont généralement florissantes. Et, quoi que l'on dise, ces caisses peuvent se suffire malgré la médiocrité des salaires de ces travailleurs. Les unions fidèles aux principes ancien-trade-unionistes, ne réclament qu'accessoirement l'intervention de l'État ; elles agissent, par elles-mêmes, pour le plus grand bien moral et matériel des ouvriers. Le terrain de la politique pure n'est pas le leur ; l'action qu'elles se proposent est avant tout économique. Dans la lutte qu'elles ont à soutenir pour la défense de leurs intérêts, elles s'appuient sur leur forte organisation intérieure, sur leurs caisses solides, sur la confiance des employeurs : elles se passent facilement, nous l'avons dit, de l'intervention de l'État, et dans les différends elles ont communément recours à la conciliation et à l'arbitrage.

Comme nous le verrons, en Angleterre d'abord, dans quelques autres pays ensuite, les organismes du genre précité ne se constituaient généralement que parmi les travailleurs d'élite, parmi les ouvriers dont le métier était le plus spécialisé.

Nous nommerons les arrimeurs et les gabariers de Londres, les peseurs et mesureurs jurés de Rotterdam, les portefaix de Marseille,

(1) Remarquons que nous traitons uniquement la question au point de vue des travailleurs des ports ; ce qui est vrai pour leurs unions ne l'est pas toujours pour celles des autres métiers.

les brouettiers du Havre, etc. Toutes ces associations, bien qu'ayant entre elles des différences de détail, demeuraient fidèles aux mêmes principes. A côté d'elles végétaient quelques faibles groupements de travailleurs d'un rang inférieur ; puis, tout autour, grouillait la foule des ouvriers déspécialisés, travailleurs d'occasion et généralement isolés, foule montante que l'on ne devait pas tarder à nommer le 5me État et dont devait naître le nouveau trade-unionisme. (1)

2. *Unions empreintes des principes néo-trade-unionistes*

Les réformes, les bouleversements de l'industrie, les arrêts brusques et imprévus de la production devenus plus fréquents à mesure que l'on travaillait davantage pour l'exportation, amenaient aux docks un nombre sans cesse croissant de sans-travail. Ce monde s'agitait dans l'oisiveté sous l'aiguillon de la faim ; il supportait mal l'aisance relative des travailleurs de rang plus élevé unis par les liens de l'assistance mutuelle. Il leur reprochait amèrement certaines tentatives qui leur semblaient empreintes d'exclusivisme exagéré. En un mot, les jeunes étaient las d'attendre et voulaient jouir à leur tour. Ils arrivaient avec un programme nouveau fortement teinté de collectivisme.

Tom Mann, Ben Tillett, John Burns battaient en brèche ce qu'ils appelaient la forteresse de l'ancien trade-unionisme. Le succès de la grève de 1889 vint couronner leurs efforts. Les groupements qu'ils avaient formés ou reconstitués adoptaient les principes nouveaux. « Tout l'espoir du Trade-Unionisme, écrit M. Hall (2), repose sur la nouvelle école... Celle-ci se distingue de l'ancienne et par le but qu'elle se propose et par la méthode qu'elle emploie.

„ La différence de but provient de ce que l'attitude de l'Ancien Unionisme est seulement défensive et palliative, tandis que le Nouvel Unionisme est, en outre, *agressif et reconstructeur*.

„ La vieille école accepte l'organisation industrielle existante

---

(1) Nous parlons ici spécialement au point de vue des ouvriers des ports.

(2) Léonard Hall, membre de l'*Independent Labour Party (The Old and New Unionism*, pp. 1 à 6). C'est ainsi qu'il expose la manière dont ses amis et lui comprennent le Nouvel-Unionisme. Passage cité dans l'ouvrage de M. Pierre Verhaegen, *Socialistes anglais*, p. 135.

comme une chose naturelle; elle est résignée à subir le système actuel qui maintient, d'une part, la classe des propriétaires, employeurs et gouvernants et, de l'autre, la classe des travailleurs, gens dépendants et sans propriété. Les partisans de la vieille école croient que la mission des Unions professionnelles est accomplie, lorsqu'au moyen de sacrifices constants et de luttes incessantes, ils arrivent tout juste à se maintenir au-dessus de l'eau ; encore leur faut-il, pour arriver à ce résultat, demander aux classes supérieures l'aide d'une charité qui ne coûte rien à celles-ci et l'appui de leur philanthropie à petites doses... La vieille formule qu'on trouve dans les livres de prières : " Ainsi qu'il était au commencement et maintenant et toujours ", si elle n'est pas la devise des vieilles Unions paraît être, tout au moins, le principe fondamental de leur philosophie. Non seulement elles refusent de reconnaître la nécessité de la guerre des classes, mais elles acceptent encore la thèse de " l'identité d'intérêts entre le travail et le capital... "

" La nouvelle école, au contraire, repousse ouvertement l'ordre qui préside actuellement aux rapports du capital et du travail. Ses partisans professent une doctrine économique nouvelle : ils proclament que c'est aux prétentions élevées par les producteurs sur les produits de l'industrie qu'il faut faire droit en premier lieu. A la base de leurs réclamations se trouve ce principe : que le produit tout entier de l'industrie doit être attribué à la classe productive. Cette classe reçoit aujourd'hui, en salaires, le quart des fruits de son travail : elle doit avoir les quatre quarts. "

On conçoit qu'avec de tels principes l'entente entre patrons et ouvriers est rendue impossible. Est-il étonnant que les chefs, qui en sont imbus, mènent leurs unions à la ruine ?

" Quant au système du salariat, qui a pour bases la propriété privée et l'inégalité artificielle des conditions, continue Léonard Hall (1), les membres de la nouvelle école le regardent comme le père de toutes les calamités sociales dont souffre le travail... Ils désirent arriver, par degrés, au remplacement de l'État actuel par une république coopérative, agissant par l'intermédiaire d'un État populaire et par des corps de gouvernement locaux démocratisés ; pour constituer ces derniers, il faudrait procéder tout d'abord à l'émancipation des tra-

(1) *Opus cit.*, p. 136.

vailleurs, en supprimant le patronat et les monopoles de tout genre.

„ Les deux unionismes diffèrent encore par la nature de leur tactique et par la méthode qu'ils emploient.

„ La vieille école ne s'écarte pas des sentiers battus. Son idéal se réduit à chercher dans l'effort pur et simple des métiers, des satisfactions qui ne concernent que le métier. Ses partisans restent les esclaves aveuglés de ce préjugé : qu'il faut restreindre l'action des unions aux limites étroites de l'accord mutuel et de l'effort " personnel „.

„ Le parti avancé est persuadé qu'il faut lutter pour la cause commune avec toute arme légitime qui tombe sous la main (ces armes employées sont-elles toujours bien légitimes?), que cette arme soit la pression exercée par l'effort spontané des travailleurs ou bien la sanction qui s'attache au caractère obligatoire de la législation, ou mieux encore l'une et l'autre, quand l'occasion s'en présente. „

A ces caractères principaux d'unions de lutte basées sur des principes collectivistes, les groupements néo-trade-unionistes en joignent un autre, celui de l'exclusion du " *self-help* „ et de toute institution mutualiste. Nous ne voulons plus du " *self-help* „, disent les chefs des unions et " nous n'admettons plus l'association professionnelle qu'à la condition qu'elle servira à mettre en mouvement l'autorité supérieure, l'État, dont nous attendons tout le progrès. Nous voulons que les conditions du travail soient réglées par les actes du Parlement, non seulement pour le travail des femmes et des personnes protégées, mais même pour celui des hommes et, en particulier, que la journée de huit heures soit établie par la loi. Nous voulons qu'une surveillance plus rigoureuse limite l'indépendance des patrons et assure l'exécution des règlements nouveaux, et que des impôts plus lourds servent à couvrir les frais de ce contrôle renforcé „ (1).

De même, au point de vue des caisses d'assurance " vous faites œuvre de dupes, disent les " nouveaux „ aux " anciens „ en vous chargeant de porter remède à des maux dont le soulagement rentre dans les attributions de l'État. John Burns, dans l'ardeur de la lutte contre l'ancien trade-unionisme, n'a-t-il pas écrit ces lignes fâcheuses : " Le fait d'avoir poussé l'insouciance jusqu'à se charger

---

(1) Pierre Verhaegen. *Socialistes anglais*, pp. 133-134.

des devoirs et des responsabilités qui incombent uniquement à l'État et à la collectivité, en ce qui concerne l'assurance contre la vieillesse et la maladie, a épuisé, dit-il, les grandes Unions, parce qu'elles ont dû imposer à leurs membres des cotisations excessives... „ Quelles furent les conséquences de l'adoption de ces principes néfastes non seulement par les nouvelles ligues anglaises, mais aussi par les nombreuses unions fondées sur le continent, notamment en Hollande, en Allemagne, en France, en Belgique ? Outre la défaveur dont elles furent frappées auprès des principaux donneurs d'ouvrage, le résultat le plus palpable fut l'abandon dont ces associations furent affligées de la part de leurs membres, dès le premier insuccès, oui même dès la cessation du paiement des indemnités de grève ; si bien que plusieurs “ leaders „ ont compris, *mais un peu tard* (1), qu'il était urgent de remédier à la situation par l'érection fort tardive et malheureusement incomplète d'un maigre fonds de secours. Un second résultat que l'on ne doit point négliger, c'est l'abandon dans lequel gisent un grand nombre de travailleurs frappés par la maladie, affligés d'un accident, ou usés par l'âge. Si leurs ressources sont modiques, l'expérience prouve pourtant qu'elles sont suffisantes pour leur permettre de s'assurer contre ces éventualités. C'est donc volontairement et bien à tort qu'on les prive de ce précieux avantage. Une troisième conséquence, et ce n'est peut-être pas la moins lamentable, consiste dans le sérieux point d'arrêt qu'éprouve chez ces rudes travailleurs, l'éclosion d'une solidarité véritable basée sur le sacrifice qu'exige la mutualité.

Tels sont les principes néo-trade-unionistes professés par les deux grandes ligues d'Angleterre : la “ Dockers Union „ et l'Union Nationale, dont les diverses branches sont répandues dans tous les ports du Royaume-Uni; la ligue des porteurs de charbon et plusieurs unions subsidiaires suivent la même voie. A Rotterdam, le “ N. N.

---

(1) La “ *Dockers Union* „, grande ligue ouvrière anglaise qui comptait 60.000 membres lors de la mémorable lutte de 1889, n'en possède plus actuellement que 30.000. Le “ N. N. Bootwerkersbond „ de Rotterdam comptait 4000 membres lors de la grande grève de 1896; depuis, cette Union a vu tomber le nombre de ses adhérents au chiffre de 700 à 800.

A Hambourg, 7000 hommes sur les 13.000 membres que compte la Fédération allemande refusèrent de payer leur cotisation à l'issue de la grève de 1897.

Bootwerkers Bond „, fondé avec l'intention de devenir, lui aussi, une ligue nationale, fut calqué sur le même programme. Là aussi l'expérience prouva, mais trop tardivement, combien les liens de la solidarité sont faibles dans une association dépourvue de toute assistance mutuelle (1). A Hambourg, lors de la dernière grève, l'Union Nationale Allemande a amplement démontré par son insuffisance, ce que valaient les principes néo-trade-unionistes, tels qu'ils sont appliqués par les groupements modernes de travailleurs des ports. Cette fédération dont, en 1897, les 22 comités locaux embrassaient presque tous les ports de l'Allemagne du Nord, se propose de sauvegarder les intérêts de ses membres : " par l'érection d'un comité énergique et expérimenté (?) se donnant pour mission de venir en aide aux ouvriers, de défendre leurs droits, d'assurer le succès de leurs revendications fondées et légitimes „ (2). C'est la consécration du travail de bureau, du travail de cabinet trop souvent confié à des personnalités politiques. De relèvement moral et matériel recherché par des moyens *pratiques* et dès l'heure présente, il n'est nullement question; ce n'est point là, en effet, ce que cherchent la majeure partie des chefs imposés à ces groupements ouvriers.

En France, bien que fidèles aux principes collectivistes adoptés par la fraction avancée du nouveau trade-unionisme, les syndicats ouvriers des ports, affiliés, pour la plupart, à l'Internationale anglaise, ont profité de l'expérience acquise par leurs devanciers pour ne point rejeter de leur programme les institutions mutualistes. Ils ne les acceptent, il est vrai, que *provisoirement,* attendant toujours la réalisation de l'idéal socialiste: mais ils ont pourtant le bon esprit de voir et de comprendre quelle aide ces assurances peuvent leur prêter dans la formation de leurs groupements. C'est ainsi qu'au préambule des statuts adoptés par " la Chambre syndicale des ouvriers journaliers du Havre „ figure, après quelques tirades touchant " la transformation du salariat „ " l'émancipation économique „ et " la solidarité entre travailleurs qui doit être universelle „, cette résolution-ci pleine de bon sens: "Le but de la Chambre syndicale n'est pas seule-

(1) Cette expérience porta ses fruits : les chefs essayèrent d'arrêter la décadence rapide de l'Union par la création d'une caisse d'assurance contre les accidents.

(2) Statuts de la Fédération, art. 2.

ment d'établir des rapports constants entre les ouvriers de la corporation pour leur apprendre à se connaître et les préparer ainsi à la pratique de la solidarité morale et matérielle, elle prendra encore l'initiative de tout ce qui sera de nature à améliorer leur situation sociale, c'est-à-dire ***la création de secours mutuels*** ou autres, afin que le sociétaire, tandis qu'il est jeune, fort et actif, soit assuré du travail et que, si quelque accident lui survient, ou bien, lorsqu'il sera atteint par l'âge, ses moyens d'existence n'en sont (*sic*) pas moins sauvegardés. „

En Belgique, l'“ Internationale Dokwerkersbond „ d'Anvers, fidèle aux principes généraux du nouveau trade-unionisme professés par ses fondateurs (les leaders de l'Union Internationale anglaise), adopta également le complément nécessaire qu'apporte l'institution des caisses de secours. On en fonda une pour le cas d'accidents survenus au travail. (1)

Avant de terminer ce paragraphe, ne perdons pourtant pas de vue, que la fraction collectiviste, parmi laquelle se recrutent un grand nombre des leaders qui s'imposent aux travailleurs des ports, ne comprend point tout le nouveau trade-unionisme ; elle ne s'identifie pas avec lui d'une façon absolue. Le mouvement néo-trade-unioniste comporte des degrés bien différents suivant les opinions personnelles de ses propagateurs. Ce que nous reprochons à la forme spéciale qu'il affecte dans les ports de mer, nous ne voudrions nullement qu'on le lui imputât toujours et d'une façon générale, dans le régime qu'il préconise en faveur des autres travailleurs.

§ III. — DIVISION AU POINT DE VUE POLITIQUE ET RELIGIEUX

1. Remarque générale. — Les Unions confessionnelles et neutres

A première vue, cette distinction entre les unions confessionnelles et neutres peut paraître inutile ; mais si dans les divers pays où nous

(1) Il est dit également dans les statuts de cette association que la Caisse de résistance est destinée, non seulement à porter secours aux grévistes, mais aussi à porter secours, autant que possible, et à procurer du travail aux “ victimes des patrons tombées pour la défense des droits communs. „

avons poursuivi notre enquête on compare,un à un,les traits qui caractérisent la constitution intime de ces unions, leurs rapports avec des ligues plus puissantes, la place qu'elles occupent dans le cœur des travailleurs comme dans leur esprit, on sentira bientôt que les unions professionnelles se différencient autant par l'esprit religieux ou athée (et bien souvent révolutionnaire) qui les anime, que par le caractère national de leurs membres et la constitution interne qui les régit.

Nous diviserons à ce propos les groupements professionnels en :

a) Unions faussement qualifiées de neutres;

b) Et en unions animées de principes chrétiens.

2. Unions faussement qualifiées de neutres

Sauf, peut-être, l'Union des " Stevedores " londoniens, dont la direction sage, les traditions honorables et l'esprit profondément chrétien, malgré son couvert de neutralité, sont des garanties sérieuses ; sauf, à un degré moindre cependant, certaines unions de dockers de la même contrée, chrétiennes dans les unités qui les composent, mais souvent aveuglées par les discours et les manœuvres de chefs qui, dans le fond de leur âme, ne partagent point les sentiments de la communauté ; sauf, peut-être encore, quelques petites unions qui, sans être ouvertement religieuses, n'affichent point cependant leur neutralité, nous osons affirmer, d'une façon générale, que les unions qui n'ont point puisé dans les liens d'une même foi ou dans les traditions séculaires d'une corporation chrétienne, l'estime mutuelle désintéressée et sincère, la charité élevée à la hauteur du devoir, la volonté énergique de travailler pratiquement au relèvement intellectuel, moral et matériel de leurs membres, n'ont point en elles de vertu féconde en œuvres réellement utiles ; leur action ne sera ni opportune ni durable.

La poussée qui a vu naître ces associations peut bien leur donner une vitalité factice, une vigueur éphémère; mais le vent des discordes, les intérêts contradictoires et l'exagération même des sentiments de ceux qui s'étaient placés à leur tête (aspirations personnelles et bien rarement partagées par la masse des membres qui les composent), menaceront en peu de temps d'en faire des instruments de ruine plutôt que de relèvement.

Les exemples sont là nombreux et écœurants pour prouver la vérité

de ces assertions. De quelle utilité pour les travailleurs de Hambourg fut l'Union absolument neutre qui présida à la grève néfaste de 1896-1897 ? L'entente y est si complète que tout le monde, le désastre étant accompli, s'y rejette la balle. Les ouvriers désabusés, privés de leur emploi, reprochent aux chefs de l'Union de les avoir trompés ; ceux-ci leur déclarent qu'ils ont agi trop hâtivement, sans attendre le mot d'ordre, et contrairement à leurs conseils. Toujours est-il que tout le monde est d'accord sur un point : c'est que la lutte a été entamée *avec précipitation, sans essais sérieux de conciliation, sans chance aucune de réussite*. A qui incombe la responsabilité de ces événements ? Les menées de l'Union internationale (1), les menées de l'Union allemande, les menées des leaders hambourgeois (2), ne sont-elles pour rien dans l'échauffement des esprits, dans l'énervement général des travailleurs qui détermina la grève ? Et ces leaders, ces groupements n'étaient-ils pas de ceux qui se déclarent affranchis de tout principe moral et religieux ? Cherchaient-ils vraiment la justice pour tous ? N'étaient-ils pas plutôt imbus du seul désir de la lutte à outrance ? N'étaient-ils pas égarés par des préoccupations politiques (3) ou, comme d'aucuns le disent, par des spéculations que nous ne pouvons nous empêcher de taxer d'un certain égoïsme (4) ? Les Unions neutres, telles que nous les avons étudiées en Allemagne, présentent-elles de la cohésion ? Sont-elles réellement puissantes ? Non, bien certainement non. Elles sont capables de soulever *pour un moment* la passion populaire ; elles peuvent préparer des désastres et, à ce point de vue-là, elles sont redoutables. Mais d'une action suivie,

(1) *Die Zeit*, journal à tendances démocratiques, imprimait dans son n° du 14 janvier 1897 : " C'est *par la faute des meneurs socialistes*, que la grève a éclaté... Les chefs se sont trop occupés de la politique (mit der hohen Politik) continue-t-il, et par là ils ont négligé le mouvement ouvrier et nommément l'examen de ce qui se passait dans le milieu des travailleurs du port. C'est ainsi que la grève s'est produite tout d'un coup, sans qu'ils s'y soient attendus. On n'a point osé l'empêcher... "

(2) Partie spéciale, p. 198.

(3) Elles ne firent aucun doute à Hambourg. Voir *Musée Social*, nos du 5 et du 30 septembre 1897.

(4) Ils ne sont pas peu nombreux ceux qui reprochent à l'Union internationale anglaise d'être trop *anglaise*, et d'avoir surtout en vue les intérêts de l'Angleterre dans les grèves internationales ou nationales qu'elle serait amenée à décréter.

d'un relèvement sérieux de la classe ouvrière, elles sont et seront toujours parfaitement incapables. Pour ne citer qu'un trait : à Hambourg même, au lendemain de la grande grève, plus de la moitié, pour ne pas dire les 2/3 des adhérents, refusaient de payer leur cotisation ; la débandade était générale. L'union entre les différentes branches de la Fédération est également loin d'être complète. Les chefs se jalousent; dans chaque port on travaille à son intérêt personnel; l'esprit *de devoir*, ce puissant stimulant que donne une croyance commune, fait absolument défaut.

.A Rotterdam, la prodigieuse activité que déployèrent les chefs de la grève, au printemps de 1896 (1), l'union conclue entre deux groupements influents : le " N. N. Bootwerkersbond „ et le "Nederlandsche Vlag „ la Maison des ouvriers, les coopératives, les huit associations professionnelles qu'ils créèrent coup sur coup, tout était destiné à s'évanouir dans l'espace de quelques mois !

Du chiffre respectable de 4000 membres le nombre des adhérents du " N. N. Bootwerkersbond „ était tombé à 700 ou 800 ! Des querelles s'élevaient entre les chefs des unions, de graves abus se faisaient jour ; de là : colère, explosion d'indignation de la part des travailleurs, disgrâce du Comité qui avait si énergiquement dirigé la grève (2), défiance, désunion, lassitude et bientôt un découragement général. Voyez là l'effet d'une politique qui, sous des dehors fallacieusement neutres, n'a pas pu se défendre d'adopter un caractère outré de libre-pensée et de socialisme ! Pourquoi, en effet, la lutte étant à peine terminée, le " Nederlandsche Vlag „, groupement ouvrier aux tendances pacificatrices, animé du désir de maintenir son action dans les bornes de la légalité, s'est-il dépêché de reconquérir son autonomie pleine et entière ? Pourquoi le " Roomsch-Katholieke Volksbond „ a-t-il été constamment forcé de se tenir à l'écart ? Pourquoi n'a-t-il pas pu se résoudre à prendre part à une action commune ? La réponse. nous la trouvons dans un extrait de l'intéressant rapport publié par cette puissante ligue catholique : le " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „ qui, à l'origine de la lutte, semblait souhaiter l'union de toutes les forces dans la voie de

(1) *P. E. — P. S.*, p. 140 et suivantes.

(2) Lors de notre enquête, nous ne retrouvâmes plus qu'*un*. seul membre en fonction.

l'entente mutuelle, *s'aventura peu à peu sur un terrain dangereux;* la conséquence de cette politique fut qu'il se vit abandonner par un grand nombre de ses membres „ (1).

Ce que nous disions de l'Angleterre, de l'Allemagne et de la Hollande, nous le répéterons avec non moins de vérité à l'égard de la France et de la Belgique. Dans les nombreux ports français les syndicats neutres de travailleurs, affiliés, pour la plupart, à la Fédération Internationale, ne réussissent pas à former des groupements homogènes et durables. En temps ordinaire, le chiffre de leurs membres est ridiculement mesquin, si on le compare à la masse des travailleurs du port. En temps de grève, il monte rapidement pour retomber plus rapidement encore lorsque, la lutte étant achevée, tout espoir de bénéficès à retirer du fonds de grève a disparu.

On reproche parfois aux unions catholiques de ne point compter un plus grand nombre d'adhérents. On peut répondre que là du moins, comme dans les " Vrede „ d'Anvers, dans le " R.-K. Volksbond „ de Rotterdam, dans l'Union antisocialiste de Gand, etc., etc., le nombre des membres *se maintient.* Ceux qui y entrent sont des hommes convaincus, chez eux règne une solidarité véritable; c'est ce qui fait la force et assure l'avenir de ces associations.

A Anvers, nous nous trouvons en présence de deux groupements soi-disant neutres; l'un entaché de libéralisme : l'Union des dockers affiliée à la ligue libérale intitulée " Helpt u zelven „, l'autre, socialiste. Nous ne citons la première association que pour mémoire, tant il est vrai qu'au point de vue de la vie active des travailleurs du port on peut déjà la considérer comme ayant cessé d'exister. Nul lien d'attache cimenté sur des bases communes, sur des principes reconnus de tous, n'y retenait les ouvriers. Jamais ici les promesses ne se transformèrent en actes. " Vous nous avez enlevé notre foi, dirent les ouvriers aux employeurs libéraux qui les avaient entraînés dans cette union néfaste, nous vous enlèverons la domination, nous vous ravirons vos jouissances. „ Et, insensiblement, ils passèrent quasi tous au socialisme.

S'il en est qui doutent du bien fondé de nos assertions, qu'ils parcourent la liste des membres de " l'Internationale Dokwerkersbond „,

---

(1) *Nederlandsche Roomsch-Katholieke Volksbond. Zevende jaarverslag (van 1 Oct. 1893 tot 30 Sept. 1896) der afdeeling Rotterdam,* bl. 38.

Union fidèle aux principes du drapeau rouge et fondée, dans la même ville, sous les dehors de la neutralité. Peut-être seront-ils effrayés du nombre des transfuges. Qu'ils se rassurent cependant, (sinon pour le moment, du moins pour ce qui concerne un avenir plus éloigné) car, elle aussi, cette Union nouvelle ne possède pas la force qui fait le secret de la vitalité. Elle pourra causer des désastres passagers, (alors, peut-être, se souviendra-t-on de la coopération de ceux qui, dans notre pays, furent les pères du socialisme), mais ni son organisation, ni ses aspirations, ni sa politique présentes ne permettent de croire qu'elle établira jamais un régime durable. Cette remarque peut s'appliquer à l'avenir de toutes les unions neutres ; nous leur appliquerons les paroles d'un sociologue distingué (1) : " Tel syndicat „ socialiste, qui mène grand tapage, compte 26 adhérents sur 2500 „ travailleurs de la même profession ; cependant, à l'occasion, ces „ 26 meneurs entraîneront des milliers d'hommes indifférents, ignorants, qui, une fois le coup fait, quittent les cadres socialistes et „ retombent dans le dangereux individualisme. En somme, peu de „ convictions fermes, du laisser-aller, puis des enthousiasmes et, sauf „ quelques exceptions, un enregistrement occasionnel et variable. „

3. *Unions animées de principes chrétiens*

" Par quelque côté qu'on étudie les phénomènes de notre temps, écrit M. Claudio Jannet, on en vient toujours à cette constatation, c'est que la question sociale est non pas une question d'organisation économique, mais *une question religieuse* „ (2). — " Il est plus que temps, écrivait Mgr Doutreloux, (3) que les catholiques s'unissent pour travailler de concert à arrêter le recrutement de l'armée socialiste en enrôlant les ouvriers dans les associations chrétiennes, où ils trouveront *une protection efficace de leurs légitimes intérêts;* il est plus que temps qu'ils s'emparent de cette force populaire qui va grandissant, afin de la rendre chrétienne, c'est-à-dire, soumise à la foi et à la morale de l'Évangile, et d'en assurer ainsi le concours à la cause de l'ordre et de la religion. „ Ces paroles ne sont-elles point

(1) Notes recueillies chez un sociologue Nantais. Voir *P. E. — P. S.*, p. 304.
(2) *Le socialisme d'État*, p. 552.
(3) Evêque de Liége, *Lettre pastorale*, p. 15.

l'écho de celles que prononça Léon XIII dans son immortelle encyclique, lorsqu'il nous dit : que les ouvriers " n'ont plus qu'à choisir entre ces deux partis : *ou de donner leur nom à des sociétés dont la religion a tout à craindre, ou de s'organiser eux-mêmes et de joindre leurs forces pour pouvoir secouer hardiment un joug si injuste et si intolérable?* Qu'il faille opter pour ce dernier parti, ajoute le pontife, y a-t-il des hommes, ayant vraiment à cœur d'arracher le souverain bien de l'humanité à un péril imminent, qui puissent avoir là-dessus le moindre doute ? " (1)

Si, dans cet ouvrage, nous opposons les unions confessionnelles aux unions neutres, ce n'est point pour affirmer que les premières ont acquis partout cette puissance d'organisation et cette popularité qui leur permettent de produire *immédiatement* tout le bien que l'on serait en droit d'attendre d'une institution parfaite.

Un grand nombre d'entre elles ne sont encore qu'en voie de formation. Mais, prises dans leur ensemble, nous croyons pouvoir leur attribuer un rôle bien supérieur à celui des unions traîtreusement qualifiées de neutres et qui, d'après leur constitution même, ne semblent être appelées qu'à devenir des instruments éphémères de lutte et de désorganisation.

Pour plus de clarté, nous distinguerons ici des groupements de deux catégories :

1° Les associations qui ont une constitution nettement chrétienne, et se rattachent ordinairement à l'une des grandes ligues ouvrières catholiques de leur cité ou de leur pays;

2° Les anciennes unions qui, sans se rattacher à une œuvre catholique, conservent des principes chrétiens.

Au rang des premières nous citerons, entre autres, la section des " Losse Werklieden " dite du Cardinal Manning, à Rotterdam (2), affiliée au " Roomsch-Katholieke Volksbond " ; la section des " Dokwerkers " dans les " Vrede " (3) d'Anvers ; celle des " Laders en Lossers " et celle des portefaix, ouvriers de magasins et charretiers,

---

(1) Encyclique *Rerum novarum.*

(2) *P. E. — P. S.*, p. 167.

(3) Les ouvriers des ports, affiliés à ces différents cercles ouvriers catholiques d'Anvers, se sont réunis et ont formé une association professionnelle " Vakvereeniging der dokwerkers van Antwerpen en omliggende ". *P. F. — P. S.*, p. 68.

fondées au sein de la ligue antisocialiste de Gand (1); celle des dockers, etc. et la Nation fondée dans la Gilde générale des métiers de Roulers, etc., etc. (2).

On objectera peut-être : " C'est la congrégation, c'est la confrérie avec ses statuts, ses bannières, avec ses autels et ses fêtes à l'église que vous voulez ressusciter „. Nous répondrons avec M. Cetty (3) : " *Oui*, certes c'est la confrérie, c'est la corporation, mais aussi avec „ ses œuvres de charité et de fraternité. Les deux choses marchent „ toujours de front; l'âme et le corps viennent s'asseoir ensemble „ au banquet de la vie pour jouir ensemble des dons de Dieu. „

Dire, même au point de vue purement matériel, que ces unions spéciales ne trouvent ni secours efficace ni appui sérieux dans la grande ligue dont elles font partie, serait aller à l'encontre des faits dictés par l'expérience. N'avons-nous point vu récemment, lors de la grève des dockers de Rotterdam, la part mémorable prise dans la lutte par le " Roomsch-Katholieke Volksbond „ ? (4) Le tarif plus avantageux qu'il fournit aux travailleurs pour le transport du grain, les secours considérables qu'il procura à ses membres réduits au chômage, ne comptent-ils pour rien? On nous objectera peut-être : mais dans un pays divisé par la foi religieuse, dans les villes où les sentiments religieux tendent à faire complètement défaut, quelque sérieuse que soit leur organisation, quelque charitables que soient les intentions de leurs membres, les unions confessionnelles trouvent forcément une cause de faiblesse dans le nombre toujours relativement restreint de leurs adhérents.

Serait-ce là pourtant une raison de les rebuter? Nous ne le croyons pas. Comme nous le disions plus haut, les associations basées sur des principes solides, suivent toutes la voie du progrès; si elles sont relativement peu nombreuses, leurs adhérents sont des hommes de parole. Ils ont une volonté et celle-là est la volonté de tous les membres; ils ont de la charité et elle se prodigue envers tous; ils ont des principes et ce sont ces principes sauveurs et immuables qui les dirigent. Que faut-il de plus pour leur assurer le succès?

---

(1) *P. F. — P. S.*, pp. 179 et 183.

(2) *P. F. — P. S.*, pp. 198 et 300.

(3) Article paru dans " l'Association catholique. „ *Une paroisse ouvrière organisée*. T. XLVI, p. 220.

(4) *P. E. — P. S.*, p. 150.

A ceux qui écrivent : " Nous ne connaissons ni aspirations romaines, ni protestantes, ni juives, mais une seule aspiration qui est l'obtention d'améliorations dans les conditions du travail; „ (1) à ceux qui disent : " Laissez ces unions confessionnelles se mêler de leur culte; *la religion n'a aucun rapport avec nous ;* „ (2) à ceux qui répètent sur tous les tons : " Les catholiques, l'assemblée populaire catholique (R. K. Volksbond) aussi bien que d'autres associations confessionnelles feraient mieux de ne point se mêler des affaires qui regardent les unions de métiers, „ (3) les leaders chrétiens répondent : " Attendez que l'on puisse juger entre le produit démoralisant de vos œuvres et celui de notre humble mais persévérant travail ! „

En face des menées subversives des chefs d'unions soi-disant neutres, en face du peu de stabilité et de garantie que ces dernières assurent aux ouvriers des docks, il nous semblerait téméraire, en effet, et, de plus, souverainement injuste de taxer les unions confessionnelles d'inutilité ou d'irrémédiable impuissance.

Le jour viendra, nous n'en doutons pas, où, après avoir connu par une triste expérience les dangers de l'association fallacieusement qualifiée de neutre, les dockers, amis de l'ordre et de la sécurité, rechercheront l'alliance de ceux qui basent leur union sur les principes immuables que sauvegardent la morale et la religion chrétienne. En attendant une extension plus large de leur activité, nous souhaitons donc aux unions chrétiennes de maintenir l'esprit de sincère fraternité que seules elles ont pleinement réussi à inculquer à leurs membres, nous leur conseillons de se fortifier encore, si possible, par la fondation de mutualités puissantes par l'assistance que les humbles travailleurs de nos ports se doivent dans la défense commune de leurs droits, et par l'accomplissement des devoirs qui leur incombent dans l'expansion de leur charité réciproque.

A côté des unions affiliées aux ligues franchement chrétiennes, nous retrouvons un nombre assez considérable d'associations qui, sans être franchement confessionnelles, ne font point profession d'indifférence religieuse ou d'athéisme ; ce sont, dans les pays catho-

---

(1) Le *Bootwerker*, journal des ouvriers du port de Rotterdam, organe du " N. N. Bootwerkersbond „, nº du 6 juin 1896 (tendances socialistes).

(2) *Même source.*

(3) *Même source.*

liques, les anciennes unions, héritières des principes chrétiens qui florissaient dans les corporations primitives; telle est l'association des portefaix de Marseille, telles sont aussi les coopératives ouvrières de la majeure partie de nos ports flamands.

Dans les pays, dans les villes, où l'unité de foi est brisée, mais où les ouvriers catholiques sont encore nombreux, comme dans les ports de Londres et de Rotterdam par exemple, il existe des groupements sérieux, étrangers (jusqu'à un certain point du moins) aux principes socialistes et révolutionnaires; leur Constitution est écrite, il est vrai, en dehors de toute préoccupation religieuse, mais rien n'y est dirigé contre la religion, bien au contraire. Ces associations ne sont point confessionnelles et pourtant, sans le savoir, sans s'en apercevoir peut-être, elles sont dominées, parfois même elles sont tout imprégnées, de principes chrétiens. C'est ce qui fait leur force et leur unité. Nous pourrions citer parmi ces groupements l'Union des " Stevedores „ de Londres, celle des gabariers de la même ville, et plusieurs autres associations de travailleurs anglais. A Londres, la majorité des travailleurs du port sont des Irlandais et par conséquent des catholiques; beaucoup, surtout depuis ces dernières années, pratiquent sincèrement leur religion; leurs confrères protestants sont loin d'être athées, nous parlons naturellement du plus grand nombre. Les discussions religieuses y sont quasi inconnues. La dignité du chrétien, la charité du Christ, la sanctification du dimanche, sont des principes reconnus de tous. N'étaient les extravagances de quelques chefs, on pourrait dire que l'entente, au point de vue religieux, n'est guère troublée parmi les travailleurs du port de Londres; c'est ce qui assure la prospérité, l'union, la marche ascendante de ces associations, lorsqu'elles sont dirigées dans le sens de la majorité de leurs adhérents. Ne sont-ce point, d'ailleurs, ces sentiments qui permettaient à M. Devos (1) de dire au récent Congrès de la *Catholic Truth Society* à Nottingham (1898) :

---

(1) Ce mouvement en vue de créer l'organisation des unions anglaises sur des bases véritablement chrétiennes, mérite d'être signalé. Une notice de M. Léon Grégoire, écrite pour la *Chronique de l'Association catholique*, t. XLVI, pp. 355 et suiv. nous fournit à ce point de vue des détails intéressants.

Nous y voyons d'abord, et cela semble une nouveauté en Angleterre, " *l'affirmation du droit qu'a le christianisme à s'immiscer dans les rapports* „ *sociaux*. Sans souci des polémiques qui sur le continent dévient le sens de

“ Puisque les Trade-Unions anglaises ne sont en aucune façon des centres ou des foyers d'*athéisme* ou de révolution, c'est le sens commun même qui commande aux catholiques *de faire usage du*

„ certains termes, les congressistes de Nottingham n'ont pas craint de faire „ profession de démocratie chrétienne. Ce mot, sans nul doute, leur a paru „ résumer un système de principes, d'aspirations et de tendances qui découle, „ à leurs yeux, du christianisme intégral ..... Si bien qu'on pourrait presque „ dire, après un coup d'œil d'ensemble sur les délibérations du Congrès, que „ la Réforme anglicane est apparue comme une double coupure dans l'his- „ toire de la stabilité religieuse et dans l'histoire du progrès social de la „ Grande-Bretagne ; qu'on l'a jugée non moins néfaste aux intérêts de la „ démocratie chrétienne, conséquence sociale de l'Évangile, qu'aux intérêts „ de la foi véritable, conséquence dogmatique de l'Évangile ; et qu'enfin, en „ arborant nettement, dans l'Angleterre contemporaine, le programme de la „ démocratie chrétienne, les congressistes de Nottingham pouvaient se flat- „ ter, à juste titre, de ressaisir une partie de l'ancien patrimoine catholique, et „ d'être tout ensemble, par delà la Réforme, les découvreurs, les dévots et „ les vengeurs de la saine tradition. „

Un mot de leur doctrine. “ La démocratie chrétienne, ajoute-t-il, ne com- „ bat pas contre l'inégalité, mais contre l'abus de l'inégalité. Ils se récla- „ ment du thomisme. „ — Voici encore comment M. Devos définit la situation de la démocratie chrétienne à l'endroit de la charité. “ Vous savez, explique- „ t-il, combien les diverses écoles de socialistes sont hostiles à l'aumône ; et „ quoiqu'ils aient tout à fait tort, je ne puis les blâmer. Ils n'ont fait qu'adop- „ ter et qu'adapter la théorie enseignée pendant plus de 50 ans comme une „ vérité scientifique par les économistes anglais, que la misère serait punie „ afin qu'on fût engagé à l'éviter. D'un autre côté, quelques chrétiens sans „ jugement, se lamentant avec raison sur les souffrances des pauvres, et „ insistant à bon droit sur la nécessité d'y compâtir et d'y porter aide, sont „ tombés dans cette erreur de regarder la charité comme le seul remède pour „ les maux sociaux, oubliant complètement que la charité ne peut se substi- „ tuer à la justice et que, si vous fraudez vos travailleurs en diminuant „ injustement leur salaire d'un shilling par jour, vous ne rachetez pas votre „ injustice et ne satisfaites pas à l'obligation de restituer en mettant 6 shil- „ lings chaque dimanche dans leur tirelire ; les socialistes, naturellement, „ sont tombés dans l'extrême opposé et, parce que la charité ne pouvait pas „ tout, ils ont soutenu qu'elle ne pouvait rien... „

“ Avant la Réforme : la fondation pieuse et la fondation de bienfaisance se „ mêlaient étroitement dans le cadre de la *Chantry*, institution évangélique „ par excellence, puisque Dieu et le pauvre, simultanément, y étaient honorés „ et servis. De leur côté, les gildes remplissant tout à la fois l'office de *Sociétés* „ *de bienfaisance* et *l'office de Trade-Unions*, s'occupaient de fixer la légis- „ lation du travail et offraient au pauvre les services que les associations

puissant engin de réforme qui est entre nos mains „. M. Devos fait naturellement abstraction des doctrines professées par certains chefs de ces unions. Dans d'autres pays, il n'en est malheureusement pas toujours de même. En Hollande, par exemple à Rotterdam, malgré les principes tolérants de la " Nederlandsche Vlag „, les " dokwerkers „ protestants cherchent assez fréquemment querelle aux compagnons catholiques. C'est ce qui empêche l'entente de se former entre ce groupement et la section du " Roomsche K. V. Bond „. Seuls les principes généraux de la religion du Christ dominent encore, ils forment un point de contact, mais cet accord latent est plus souvent troublé qu'en Angleterre. La cause doit en être imputée non seulement à l'intolérance des protestants, mais aussi à la présence d'un nombre assez considérable d'incroyants. La libre-pensée n'admet pas toujours que d'autres aient des principes différents des siens. Dans les contrées où les catholiques sont en minorité, la classe des travailleurs des ports est tombée dans l'indifférentisme le plus absolu. En Allemagne, dans le Nord surtout, sous l'influence des leaders socialistes, ils ne reconnaissent plus qu'un seul pontife : c'est Bebel. A des degrés divers, toutes les associations énumérées dans la seconde partie de ce numéro, manquent donc de l'unité que donne une confession religieuse unique. De l'avis des sociologues que nous avons consultés, le régime que l'on pourrait adopter, partout où l'unité religieuse est brisée, diffère de région à région, de ville à ville. On ne pourrait donner de règles sûres à cet égard. Toujours est-il que le principe que nous émettions demeure toujours vrai : " L'unité de foi est le gage de l'unité d'action „.

„ pour frais funéraires, les hôpitaux, les bureaux d'aumônes ont rendus dans „ la suite ; elles devaient à leurs membres mêmes le fonds commun dont elles „ se servaient pour faire le bien ; chacun contribuait à améliorer la situation „ de tous, et tous celle de chacun... „

Remarque. Ces lignes feront connaître au lecteur l'esprit qui préside au travail élaboré dans les Unions professionnelles et les centres ouvriers par certains catholiques anglais.

CHAPITRE II

Les Coopératives

—

Nous n'indiquons ce chapitre que pour mémoire parmi les divers genres de régimes adoptés par les unions ouvrières; il a paru, en effet, au titre précédent parmi les systèmes de réglementation du travail. Nous nous bornerons à répéter qu'à côté des coopératives purement ouvrières et, pour mieux dire, sur les ruines de celles-ci (hormis quelques rares coopératives florissantes, au nombre desquelles nous citerons les "Accordarbeiter „ de Hambourg et les portefaix nantais), nous retrouvons certains vestiges de corporations anciennes, groupements parfois assez florissants, mais qui sortent du cadre des unions ouvrières pour rentrer dans celui des sociétés commerciales fondées entre petits capitalistes.

Parmi ces dernières, le grand corps des brouetteurs du Havre, les " Nations „ d'Anvers, et les " Stukwerkers „ de Gand occupent une place importante.

TITRE IV

MOUVEMENT OUVRIER

AVANT-PROPOS

Il ne rentre pas dans le cadre de ce travail d'étudier la grève en elle-même ni de scruter les raisons qui, dans certains cas, peuvent faire pencher la balance en faveur de sa légitimité. Si fâcheuses que soient ces suspensions de travail, il se peut néanmoins que, dans des milieux désorganisés, elles mettent le doigt sur la plaie, qu'elles produisent dans son vrai jour le mal dont souffrent les travailleurs, qu'elles suscitent ainsi la recherche de quelques remèdes et fassent connaître le mode le plus propice de les appliquer.

Nous nous bornons ici à analyser objectivement, en fait, telle que nous croyons l'avoir constatée, la situation qui se présentait, au moment des grèves récentes qui se produisirent dans quelques grands ports européens. Cette situation, nous croyons utile de le signaler, est loin d'être la même partout; elle diffère de pays à pays et même de ville à ville; il importe donc de ne pas généraliser.

CHAPITRE Ier

Les grèves; leurs causes et leurs conséquences

§ Ier. — LA GRÈVE DE LONDRES

Il arrive, et ce fut spécialement le cas pour celle de Londres, que les grèves aient pour effet de pousser à l'union des forces ouvrières. C'est à ce titre que la lutte mémorable, engagée dans la métropole commerciale du monde, il y aura bientôt dix ans, marqua le point de départ du grand mouvement qui ne devait pas tarder à se produire dans tous les ports importants de l'Europe.

Avant 1889 les ouvriers de transport, abandonnés à eux-mêmes, disséminés, ignorés pour ainsi dire du reste de l'humanité, subissaient, sans espoir de relèvement, la loi, souvent cruelle, que dicte le parti du plus fort, Les anciennes unions ouvrières étaient détruites ou disloquées, l'individualisme régnait sur la masse des travailleurs avec son cortège inévitable d'opprobres et de misères.

Dans les grandes cités surtout, la situation des hommes de peine était lamentable ; le manque d'union, l'absence de toute notion vraie de justice et de son complément indispensable, la charité, l'éloignement des consolations, de l'énergie, du courage que seule peut donner la conviction religieuse, furent, pour ces travailleurs, les causes premières et cruelles d'un long et profond abaissement.

Le bas peuple, qui gagne son pain au dur labeur des ports, souffrait de son abandon, et nul ne se faisait une idée exacte du mal moral et des maux physiques qui le rongeaient.

Ce fut à Londres que fut jeté le premier cri d'alarme. Les hommes d'œuvre et les hommes politiques se donnèrent la main pour faire connaître et panser, chacun à sa manière, les plaies béantes des

dockers (1). Les "University Settlements" furent créés; les paroisses,

(1) Le mal était avant tout *moral*, c'était dans ce sens qu'il importait avant tout de travailler. Les passages suivants puisés dans le travail d'enquête publié par M. P. de Rousiers, *op. cit.* pp. 145 et suivantes, nous éclaireront suffisamment sur cette situation : " *L'homme qui ne se soucie de rien*, c'est l'ancien docker, le docker-type *d'il y a dix ans*, le docker qui tend à disparaître, mais qui est encore celui qu'on trouve le plus fréquemment. C'est essentiellement l'individu qui vit au jour le jour, qui ne voit pas au-delà du moment présent. Célibataire, il n'a pas de domicile et va coucher dans un *lodging-house* (maison où l'on couche à la nuit), quand il a les 30 ou 40 centimes nécessaires pour payer son lit. Marié et père de famille, il habite avec sa femme et ses enfants un logement d'une seule chambre... " — " L'épargne et la prévoyance ne sont pas dans les idées de ces gens-là, et nécessitent un courage, une force de caractère qu'on ne peut exiger de l'homme ordinaire — "average man", répond un docker londonnais à M. de Rousiers — ; et l'auteur continue : " quand ils ont de l'argent, ils le dépensent sans vouloir songer au lendemain, simplement pour prendre leur revanche des privations subies; plus tard ils vivront comme ils pourront. " — Il faut bien reconnaître d'ailleurs, poursuit M. P. de Rousiers, " que tout le pousse à boire : son travail, presque toujours dans la poussière ou le brouillard; *l'irrégularité de ses salaires* et *les longs chômages* qu'il ne sait comment occuper; les heures passées dans la rue, par tous les temps, à attendre une " chance " entre l'enceinte des docks et la file des " public-houses " ... Souvent aussi les femmes sont responsables de l'ivrognerie de leurs maris, car elles ne font rien de ce qu'il faudrait faire pour les retenir à la maison. Le docker qui en rentrant du travail trouve sur la table les assiettes et les tasses sales qu'il y a laissées le matin, qui voit que le lit n'a pas encore été fait, etc., se dit, non sans quelque raison, qu'il est bien mieux aux *public-houses* que chez lui. Non seulement les femmes ne s'occupent pas du ménage, mais elles n'ont aucun souci de la tenue des enfants... A Liverpool, j'ai vu fréquemment des femmes venir dans les *public-houses* chercher leur provision de *whisky*. Le soir, si le mari est ivre lui aussi, ce sont des batailles. Les enfants sont négligés, leurs vêtements ne sont pas raccommodés; les taches de toute nature y abondent, et la boue du printemps s'y superpose à celle de l'hiver. Ils forment une population déguenillée qui grouille dans les rues et dans les ruelles; beaucoup meurent en bas âge, tués par l'atmosphère fétide du logis; quelques-uns périssent d'inanition quand leur mère, trop ivre, les a oubliés dans leur berceau. " — " A Liverpool, la majorité des dockers sont des paysans, surtout des Irlandais que la misère a chassés de leur île; ils vivent entre eux, sans se mêler au reste de la population, et ils conservent intacts l'ignorance, la grossière existence matérielle, l'invincible penchant pour la boisson qui les caractérisaient à leur arrivée en Angleterre. A voir comme leur misère en haillons s'étale, on comprend que le dénûment du docker de l'East-End a,

les patronages, les écoles catholiques (1) furent érigés dans les quartiers les plus excentriques, les plus misérables, les plus abandonnés. Les journaux, les revues, les orateurs populaires portèrent, jusqu'au centre de la grande cité, les plaintes, parfois trop justifiées, des pauvres dockers de l'East-End. L'opinion publique s'en émut. La grève, commencée, peut-être imprudemment, par quelques agitateurs plus zélés qu'expérimentés, trouva sa force dans l'appui qui lui venait d'en haut (2) et dans la confiance qu'inspirait la sympathie générale. Elle appelait à elle toutes les forces vives de la population du port; les unions, d'insignifiantes qu'elles étaient avant la lutte, prirent en peu de temps la proportion de véritables ligues ouvrières. Le réveil avait sonné, le succès avait couronné l'entreprise; un réseau d'associations allait envelopper en peu de mois tous les ports d'Angleterre; la contagion de leur exemple n'allait point tarder à se répandre bien au-delà des frontières du Royaume-Uni. Ce mouvement avait sa raison d'être; quel dommage qu'il n'ait pas été plus sagement et plus utilement dirigé !

Si nous passons rapidement en revue les principales phases de cette lutte mémorable, nous verrons d'abord que les *causes* éloignées du conflit peuvent se résumer en trois principales :

a) La situation malheureuse des travailleurs du port, situation dont la prospérité antérieure amenée par la guerre Franco-Allemande, en 1870-71, ne rendait le contraste que plus frappant (3), situation que rendaient plus pénible encore l'emploi du *truck system* ainsi que les abus inhérents aux divers modes d'embauchage et de paiement des salaires.

---

malgré ses horreurs, des pudeurs et des décences qui sont inconnues dans cette grande ville qu'une effroyable ivrognerie déshonore. Ce n'est pas à Liverpool que nous trouverons beaucoup de dockers pénétrés de la solidarité humaine ; et ceux-là mêmes qui ont souci de leur propre intérêt ne s'y rencontrent pas fréquemment. „

(1) Spécialement en faveur des travailleurs irlandais.

(2) Nous ne pouvons passer sous silence le rôle prépondérant que joua, dans cette mémorable lutte, un prince de l'Église, le Cardinal Manning.

(3) D'après les statistiques le salaire, en 1889, était pour les travailleurs irréguliers de 4 d. à 5 d. par heure ; pour les irréguliers, de 3 s. 8 d. à 5 s. par jour. Près de 100.000 travailleurs se présentaient aux docks ; à peine le 1/3 de ceux-ci obtenait-il un emploi. — *P. E.* — *P. S.*, p. 27.

b) Ajoutons-y le succès remporté par les grèves précédentes; notamment celles de 1872 et de 1880.

c) Enfin les menées des " leaders „ de diverses nuances. Ceux-ci, même les socialistes, tels que Ben Tillett, avaient eu cette fois le bon esprit de rengainer leurs théories idéalistes en s'adressant aux dockers. Ils étaient venus à eux munis d'un plan de réformes urgentes, réformes dont les avantages palpables leur seraient procurés grâce à la force de résistance opposée par les unions. Gens pratiques avant tout, les ouvriers du port ne tardèrent point à s'apercevoir du profit qu'ils pouvaient retirer du mouvement qu'on leur proposait. A l'éloquence, plutôt froide mais persuasive de Tillett, venait se joindre la voix plus entraînante de John Burns. L'importante coopération de ce dernier promoteur était accrue par le prestige que lui donnaient un siège au " County Council „ et la renommée des succès remportés dans les grèves antérieures.

De l'aveu de beaucoup, cependant, le plan de bataille pratique, quant au fond, mais encore trop idéaliste dans les moyens employés (que l'on songe au manque complet d'organisation qui sévissait dans le port de Londres !) aurait certainement échoué si le public, averti par les chaleureux appels de la presse, ne s'était porté généreusement au secours des dockers. Ce grand mouvement aurait été dépensé en pure perte, si les humbles travailleurs du port n'avaient bénéficié de l'appui décisif et spontané que leur fournirent, par pure sympathie, de hautes influences absolument étrangères à la lutte, si des secours pécuniers, aussi inattendus que considérables (1), n'étaient venus ravitailler, au moment le plus critique, la caisse de résistance des grévistes.

L'occasion de la lutte fut, comme il arrive souvent, un incident d'importance fort secondaire : un différend survenu entre la Compagnie des Docks et certains travailleurs à propos de l'octroi d'un salaire (2).

---

(1) Voici, d'après le rapport officiel *(Report of the strikes and lock-outs 1889)* le montant de ces ressources :

Souscriptions du public	11,732 l. st.
Souscriptions des Trade-Unions anglaises .	4,234 l. st.
Subsides venus des colonies	30,424 l. st.

(2) Détails. Partie spéciale, p. 28.

Le 13 août, 2500 dockers menaçaient de proclamer la grève si, dans les 24 heures, on ne faisait point droit à leurs demandes. Ils voulaient :

a) Un minimum de 4 heures d'embauchage.

b) La fixation de 2 heures déterminées par jour pour cet embauchage : 8 heures et 12 heures.

c) L'abolition du travail à la pièce.

d) L'élévation du minimum de salaire ordinaire : de 5 d. à 6 d. par heure ; de celui des heures supplémentaires et de nuit : de 6 d. à 8 d.

e) L'élévation du salaire d'entreprise à 8 d. par heure ordinaire et 1 s. par heure supplémentaire (1).

Le 15 août, tout travail avait cessé aux S. W. India docks. Dès le lendemain, un important cortège de 10.000 travailleurs traversait lentement et dans le plus grand calme les principales artères de la cité ; ces hommes demandaient sur un ton décidé la réponse du Joint Committee des docks.

La missive des employeurs fut la suivante : Le minimum de 4 heures d'embauchage est accepté dans tous les cas où la chose sera possible ; l'augmentation de salaire est refusée ; mais les directeurs seront amenés à entrer plus avant dans les vues des ouvriers, si ceux-ci se remettent immédiatement au travail. Prenant acte immédiatement des termes, fort vagues, de cette réponse, Ben Tillett harangua la foule des grévistes. A partir de cette heure, la grève prenait le caractère d'une lutte résolue que l'on prévoyait devoir être longue et décisive pour l'avenir des ouvriers.

Le travail de propagande se poursuivait avec une activité fiévreuse, les meetings se succédaient à " Tower Hill " sans discontinuer (2). Dès lors, le Comité de la grève dirigeait la distribution des secours et organisait la surveillance des ouvriers non grévistes, à l'effet de les entraîner dans le mouvement général (3).

Des tentatives de conciliation eurent lieu les 22 et 28 août entre le Joint Committee, les maîtres de quais et les députés des dockers;

---

(1) Cette requête fut faite par écrit aux directeurs des docks. — *Report of the strikes and lock-outs of 1889 by the labour correspondent of the Board of Trade*, 1889, p. 7.

(2) Détails. *P. E. — P. S.*, p. 30.

(3) Pour plus de détails. *P. E. — P. S.*, p. 31.

mais sans succès apparent. Le Joint Committee demeurait inexorable au sujet de l'augmentation des salaires (1).

Il répondit aux sollicitations conciliantes des maîtres de quais par le manifeste suivant :

1° Un salaire de 5 d. par heure et 6 d. par heure supplémentaire est accordé pour toutes sortes de travaux, sauf le travail à la pièce. L'ouvrier embauché avant midi reçoit, s'il est déchargé ensuite de son ouvrage, un minimum de salaire montant à 2 s.

2° Le travail à l'entreprise sera converti, autant et aussitôt que faire se pourra, en travail à la pièce. Les hommes y recevront 6 d. par heure et 8 d. par heure supplémentaire. Le surplus sera partagé, le cas échéant ; tout paiement de salaire aura lieu sous la surveillance des officiers des docks désignés à cet effet.

3° Les heures supplémentaires seront, dans les docks et les magasins de la cité, de 8 h. du soir à 8 h. du matin.

4° Le Comité s'efforcera d'obtenir du gouvernement une prolongation des heures de travail accordées par la coutume, afin qu'en cas de réussite, elle ait pour effet d'augmenter le délai pendant lequel le salaire peut être gagné.

Cette proclamation des employeurs exaspéra le Comité des grévistes. C'est alors que, dans un mouvement d'indignation, Tom Mann proposa en réponse au manifeste des patrons la *grève générale de tous les métiers de Londres* ; projet aussi insensé qu'irréalisable qui acheva d'aliéner aux dockers la faveur du public déjà fortement en baisse depuis les refus successifs opposés si catégoriquement par les chefs de la grève aux diverses propositions des employeurs (2).

Peu à peu le dégoût, le mécontentement, la lassitude s'emparaient des ouvriers, et ils n'avaient pas manqué de manifester ces sentiments, le samedi 24 août, en face du bureau de paiement siégeant à Wade's Arms. La grève commencée sous des auspices si favorables menaçait de sombrer misérablement au milieu des colères soulevées par un désappointement général. C'est à cette heure solennelle de la lutte qu'apparaît la figure éminemment respectable et sympathique d'un prince de l'Église, le cardinal Manning. Sa mission, dans ce con-

---

(1) Les maîtres de quais se montrèrent plus conciliants et partisans sincères de la paix. *P. E. — P. S.*, p. 32.

(2) Ce projet fut heureusement abandonné par les autres meneurs.

flit, semble avoir été de révéler au monde protestant l'inaltérable charité qu'oppose la solidarité catholique aux doctrines souvent égoïstes de la liberté individuelle. Cette tâche, le prélat plein de cœur la résume dans ces nobles paroles adressées aux " leaders „ de la grève alors qu'ils feignaient de vouloir s'obstiner dans une lutte désespérée : " Messieurs, leur disait-il d'un ton décidé, si vous refusez „ de remplir cette mission de paix, j'irai moi-même haranguer la „ foule des grévistes. Vingt-cinq mille d'entre eux sont mes fils spiri- „ tuels, (1) ils m'écouteront. „ (2) A l'instigation du cardinal un comité de conciliation s'était formé. Il siégeait à la Mansion House et comprenait, outre Son Éminence, le " Lord Mayor „, l'évêque luthérien de Londres, sir John Lubbock (représentant de la Chambre de commerce), lord Brassey, sir Andrew Lusk et Sydney Buxton.

Des délibérations longues et laborieuses qui suivirent naquit bientôt la conviction que les demandes des travailleurs étaient réellement fondées. La paix faite entre les grévistes et les maîtres de quais, la concurrence sérieuse que ceux-ci menaçaient de faire au Joint Committee (3) firent réfléchir les employeurs.

Toutefois, comme " un compromis sonne mal aux oreilles de la majorité des Anglais „, suivant le mot de Buxton, (4) on décida que l'on aurait recours à un *délai* à l'expiration duquel un nouvel ordre de choses serait établi. (5)

D'abord on convint de fixer au 1er mars 1890 la date à laquelle le nouveau régime serait mis en vigueur. On était alors au 6 septembre 1889. Lorsque les délégués des travailleurs furent admis devant le Comité de conciliation, John Burns, témoin de la misère croissante des ouvriers du port, s'éleva avec véhémence contre l'adoption d'un délai aussi prolongé. (6) " J'en appelle à Votre Éminence, dit-il, au car- „ dinal Manning, à vous Monseigneur l'évêque et à M. Buxton, les

---

(1) Ce sont les dockers Irlandais, tous catholiques.

(2) J. Lemire. *Le cardinal Manning*, p. 112.

(3) Pour plus de détails sur l'arrangement conclu le 4 septembre avec les directeurs des quais et sur ses conséquences, voir *P. E. — P. S.*, pp. 35 et 36.

(4) Sydney Buxton. " Cardinal Manning, a reminiscence „ *Fortnightly Review*, avril 1896.

(5) Le prétexte donné à ce délai fut la nécessité, pour la Compagnie, de régler ses contrats et de prendre les mesures que nécessiterait l'adoption de la réglementation nouvelle.

(6) Sydney Buxton, *op. cit.*, p. 584.

„ hommes n'ont-ils pas agi dans cette grève avec calme et bon „ sens ? „ — “ Oui, certes, il en est ainsi „, répondit le cardinal. Et „ Burns de répliquer : “ Je ne crois point qu'il y ait lieu alors de les „ faire attendre jusqu'au 1er mars pour leur procurer ce minime „ avantage. „

Après une vive discussion, on convint, grâce à l'intervention conciliante du cardinal Manning, d'arrêter la date du 1er janvier, moyennant assentiment des Directeurs des Docks représentés par M. Norwood. Celui-ci accepta la proposition, mais en y ajoutant trois conditions :

1° Tous les ouvriers reprendront le travail le lundi suivant.

2° Les hommes qui ont travaillé durant la grève ne seront pas molestés par ceux qui y ont pris part.

3° L'acceptation de ces conditions sera remise le même soir à l'administration des docks, par l'intermédiaire du Comité de conciliation.

Remarquons que, si l'augmentation de salaire pour les heures habituelles de travail était accordée, il n'en était point de même pour les heures supplémentaires; grave question cependant qui, jointe au désir de jouir immédiatement d'une rémunération plus forte (désir rendu plus impérieux par la misère croissante des dockers), fut la cause principale du rejet de ces propositions par l'assemblée générale des grévistes. (1)

C'est à ce moment décisif de la lutte, alors que tout espoir de conciliation semblait perdu que paraît, pour la seconde fois, la sympathique figure du cardinal Manning. Les employeurs se croyaient trahis, les chefs étaient débordés, seul ce véritable ami des travailleurs n'avait pas perdu courage. Invité, le 11 septembre, à prendre la parole devant les 70 délégués des associations ouvrières du port, il se rend à “ Poplar „ accompagné de Sydney Buxton, son ami fidèle et son admirateur. (2)

“ Les hommes étaient excités, obstinés, fâchés et soupçonneux „, nous raconte l'historiographe de cette célèbre journée. Ils ne voyaient dans les propositions de paix qui leur étaient faites qu'un moyen ingénieux inventé pour leur arracher le fruit d'une victoire que, dans leur aveuglement, ils s'obstinaient à admettre comme certaine.

(1) Pour plus de détails, voir *P. E. — P. S.*, p. 40.

(2) Sydney Buxton, *op. cit.*, pp. 586 et suiv.

“ Mais dans une allocution qui remua profondément ses auditeurs, le „ Cardinal passa en revue les arguments des opinions adverses. Lui- „ même dans la démarche qu'il faisait n'était responsable devant „ aucune autorité humaine, il ne dépendait que de celle d'en haut. „ Des pleurs inaccoutumés brillaient dans les yeux de ses rudes „ auditeurs abîmés par le travail quotidien, lorsque, levant la main, „ il les conjura solennellement de ne point prolonger volontairement „ d'un seul instant cette périlleuse incertitude, de ne rien ajouter aux „ souffrances de leurs femmes et de leurs enfants. Au-dessus de la „ main qu'il tenait ainsi levée, se trouvait une statue de la Madone et „ de l'Enfant; (1) plusieurs de ces hommes racontent qu'une clarté „ subite semblait rayonner autour de cette image au moment où l'ora- „ teur plaidait en faveur des femmes et des enfants. Lorsqu'il s'assit „ chacun savait, dans son for intérieur; que lui seul avait gagné la „ journée et que, pour autant que cela dépendait encore des délibé- „ rations, on touchait à la fin de la grève, à la paix du Cardinal. „ Voilà comment MM. H. Llewellyn-Smith et Vaughan Nash, historiens de la grande grève (2) et deux amis des travailleurs, résument cette journée à jamais célèbre dans les annales du travail. Les débats avaient duré cinq heures. A 10 heures, dans la soirée, acclamé par toute l'assistance, le vénérable prélat quittait la salle du meeting, emportant dans les plis de son manteau une résolution signée de tous les délégués ouvriers. Ils acceptaient l'entrée en vigueur du nouveau régime à la date du 4 novembre.

Le lendemain et le surlendemain furent passés en négociations, d'abord secrètes puis officielles, avec les directeurs des docks. Ici encore le travail du médiateur fut empreint d'une grande prudence et d'une exquise charité (3).

La grève commencée le 14 août se terminait, jour par jour, un mois après (4). Le soir même, la bonne nouvelle était annoncée au peuple des docks au milieu des débordements d'une joie immense. Le lende-

(1) Le meeting était donné dans une école catholique.

(2) *The Story of the Dockers Strike*, p. 149.

(3) Tous les auteurs, tant protestants et socialistes que catholiques, s'accordent pour rendre hommage au Cardinal. Dans notre Partie spéciale, pp. 41 et suivantes, nous analysons les témoignages de : Henry Hyde Champion, Sydney Buxton, H. Llewellyn-Smith et Vaughan Nash, etc.

(4) Les pertes occasionnées au commerce furent évaluées à 70.000 l. par

main le cortège des grévistes, de languissant qu'il était la veille, se transformait tout à coup en une marche triomphale.

Notons encore ici la supériorité morale de l'ouvrier anglais; cette manifestation, quoique bruyante, demeurait digne ; la joie s'y manifestait sans rancune; dans les meetings il n'était question que de modération dans le succès, d'oubli du passé et d'espoir dans l'avenir.

Les conséquences de la grande lutte furent non seulement l'adoption d'un tarif plus rémunérateur et de stipulations diverses concernant la durée du travail, le minimum d'embauchage, les divers modes d'emploi, — le texte du contrat nous en révélera l'importance — ; (1) elles furent encore et elles furent surtout, comme nous l'avons dit en tête de ce chapitre, l'élévation des sentiments des dockers, le développement de la mutualité et la concentration des forces de ces travailleurs dans la voie de leur émancipation morale et matérielle.

---

jour; soit en chiffres ronds 2.000.000 l. plus 1.000 000 l. de pertes imaginaires ou indirectes. (*Report of the strikes and lock-outs*, 1889, *op. cit.*, p. 10).

Le Comité de la grève avait dépensé l. st. 4.299.912,2. (H. Llewellyn-Smith et Vaughan Nash, *op. cit.*)

(1) 1° Le salaire de 5 d. par heure, dans tout autre travail que celui à la pièce, sera élevé à 6 d. par heure et 8 d. par heure supplémentaire à partir du 4 novembre prochain. On ne paie point le temps consacré aux repas.

2° Les hommes appelés ne seront pas renvoyés avec moins de 2 s. de salaire, sauf pour ce qui a trait aux engagements spéciaux et de courte durée qui ont lieu l'après-midi.

3° Le présent travail à l'entreprise sera converti, pas plus tard que le 4 novembre, en travail à la pièce; les travailleurs y recevront au moins 6 d. par heure, ou 8 d. par heure supplémentaire; le surplus, s'il y en a, sera partagé entre eux en parts égales, tout payement de salaires ayant lieu sous la surveillance des préposés des docks.

4° Les heures supplémentaires dans les docks et les magasins de la cité seront de 6 h. du soir à 6 h. du matin.

5° La grève actuelle prendra fin, et tous les hommes employés aux docks, aux quais ou sur la rivière reprendront immédiatement leur ouvrage.

6° Les grévistes et leurs chefs s'engageront formellement à faire en sorte que ceux qui ont travaillé durant la grève ne seront pas molestés, mais traités comme compagnons de travail par ceux qui ont pris part à la grève.

7° Lorsqu'après la grève, ils emploieront de nouveaux hommes, les directeurs ne feront aucune distinction entre ceux qui y ont pris part et ceux qui ne l'ont point fait; ils ne témoigneront ni directement, ni indirectement, aucun ressentiment envers ceux qui ont adhéré à la grève.

De faibles associations " Tea Operatives' and general Labourers' Unions „ qu'elles étaient avant la grève, les unions d'ouvriers du port s'étaient fusionnées en une fédération puissante appelée la " Dock, Wharf, Riverside, and General Labourers Union of Great Britain and Ireland „ ; elle comprenait alors 30.000 membres. " Pour la première fois, écrit H. Llewellyn-Smith, (1) le travail des docks était érigé en une profession *organisée ;* „ l'esprit de solidarité s'étendait largement à d'autres métiers et à d'autres ports. (2) Que n'a-t-on mieux profité d'une situation que l'avenir semblait devoir rendre si prospère!

§ II. — LA GRÈVE DE ROTTERDAM

La lutte défensive engagée, en 1896, par les unions ouvrières du port de Rotterdam contre les procédés qu'inaugurait la firme Müller, innovations dont la généralisation faite auprès des autres employeurs leur semblait dangereuse, fut secondée par l'existence de griefs sérieux, habilement mis en relief et largement exploités par les meneurs de la grève.

En tête de ces griefs nous pourrions signaler la non-observation des tarifs stipulés lors de la paix conclue à l'issue de la grève de 1889 ; venaient ensuite la défectuosité, l'absence même de tout système d'assurance au profit des travailleurs, les plaintes qu'occasionnaient des accidents répétés causés par le mauvais état du matériel, et les abus constatés lors du paiement des salaires.

Les causes immédiates de la lutte furent, comme nous l'avons énoncé plus haut : *a)* la diminution du nombre des travailleurs introduite, dans les équipes de la firme Müller, par les nouvelles grues électriques et *b)* la menace d'extension d'un nouveau mode d'emploi et de rémunération adopté par la même maison de commerce.

Comme dans tous les ports, l'érection des grues électriques fut cause d'un vif mécontentement de la part des travailleurs de Rot-

(1) *Op. cit.*, p. 164.

(2) En face de ces succès, nous ne pouvons formuler qu'un regret : c'est que la politique des unions qui prirent naissance de ce grand mouvement, ne leur permit point de réaliser partout la somme de biens que laissaient entrevoir de si légitimes espérances.

terdam. Longtemps ils protestèrent auprès de l'administration communale. Las enfin de l'inutilité de leurs démarches, ils raisonnèrent plus philosophiquement. " Si, comme on nous affirme, écrit le *Bootwerker* (1), ces grues sont nécessaires pour soutenir la concurrence des autres ports de mer, prenons-en notre parti, laissons-leur faire la besogne pénible ; mais, comme la matière extraite sera plus abondante, réclamons un plus grand nombre d'hommes par équipe pour la transporter. „

La maison Müller ne voulait employer que 9 travailleurs par équipe, ceux-ci prétendaient devoir être 12. La grève fut déclarée ; mais les ouvriers ne tardèrent pas à être remplacés par des volontaires étrangers.

La lutte se terminait ainsi assez misérablement, lorsqu'une nouvelle innovation de la firme Müller ralluma tout à coup le feu qui couvait sous la cendre. Cette maison de commerce se réservait un corps de 150 travailleurs employés d'une façon stable, bénéficiaires d'un système complet d'assurances, mais rémunérés à l'aide d'un salaire invariable et relativement peu élevé, fixé d'abord à 12 fl., élevé ensuite à 15 fl. par semaine.

L'organe des travailleurs du port, le *Bootwerker*, s'éleva avec véhémence contre l'introduction du nouvel ordre des choses (2). Il craignait qu'un pareil mode de paiement ne fût inauguré à bref délai par les autres employeurs.

La grève fut décrétée aux premiers jours de mai 1896. Dès le 10 du même mois, l'union de deux ligues ouvrières alors puissantes, la " Nederlandsche Vlag „ et le " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „, assurait le succès de la lutte. Il importait de reviser le tarif péniblement obtenu durant la grève de 1889, il fallait de plus le faire accepter définitivement par tous les employeurs.

La firme Müller, par son salaire fixe et réduit, annihilait l'effet de ce tarif. Il fallait combattre la réforme à tout prix. Déjà la maison Müller avait cédé sur un point : elle acceptait le travail à la tâche, à

(1) Journal des travailleurs du port, publié par le N. N. Bootwerkersbond. Nos des 11 et 18 avril 1896.

(2) " Individuellement vous faites chaque année une perte de 420 fl. et vous travaillez 720 heures en plus „, écrivait-il le 16 mai 1896, en s'adressant aux 150 ouvriers stables de la firme Müller.

raison de 5 cents par charge ; mais tout salaire supérieur à 15 fl. par semaine était retenu par le patron jusqu'à la fin de l'année.

Ce n'était point reconnaître le tarif ; de plus, cette épargne forcée déplaisait aux travailleurs (1). Dans les réunions des 17 et 18 mai la proposition de l'employeur fut l'objet d'échanges de vues fort animés entre les différents chefs du mouvement. Le vote fut pourtant favorable au maintien de la grève.

Entretemps l'Union ouvrière catholique n'était point demeurée inactive. Son zélé président, M. F. Van Rijswijck, avait obtenu des facteurs en grain un contrat signé déterminant une répartition plus favorable des ouvriers dans les équipes, fixant définitivement les salaires et accordant une rémunération supplémentaire de 2,50 fl. par nuit.

Par ses tendances conciliatrices l'Union avait conquis la confiance des employeurs dits : " Cargadoors " ; elle s'efforçait de ramener la paix dans le port de Rotterdam. Accédant à ses désirs, l'administration communale lui permit de convoquer tous les grévistes pour le 20 mai, sur une place publique afin de conférer avec eux touchant les moyens d'entente. Ayant été mis au courant de ces démarches, les remuants meneurs de la grève redoublèrent leurs efforts pour se ménager à eux-mêmes l'honneur d'une victoire. Les négociations furent poussées avec une extrême vigueur auprès de tous les employeurs. Toute la journée du 19 mai y fut consacrée. Ce fut le même soir que M. De Jonghe, président du " N.N. Bootwerkersbond " annonça l'adhésion des patrons (2) à un tarif présenté par le Comité de la grève. Mais la lutte était si vive et si ardente que, cette fois encore, on ne put s'accorder pour la terminer honorablement.

Les leaders anglais, notamment M. Wilson, qui avaient fortement secondé ce mouvement et l'avaient encouragé par leur présence, étaient pourtant d'avis de cesser les hostilités. Ce soir-là, on évaluait le nombre des auditeurs du meeting à plus de 4000 ; plus de la moitié, n'ayant pu pénétrer dans la salle, stationnaient au dehors. Le

(1) Nous insérons dans la Partie générale de notre travail, p. 148, la réponse donnée par le *Bootwerker* à cette seconde proposition de la firme Müller.

(2) Quoiqu'on l'ait parfois nié, nous pouvons affirmer *de visu* que ce contrat existe ; mais, n'étant signé que par les " Stuwadoors " entrepreneurs en sous-ordre et non par les véritables employeurs dits " Cargadoors ", il perd une partie de son efficacité.

tumulte étant devenu trop grand, une réunion définitive fut fixée au lendemain matin à 5 h. Cette séance orageuse fut levée après un dernier et vigoureux appel de M. Mes en faveur de la cessation de la grève sur tous les quais, sauf aux chantiers de la maison Müller.

Le lendemain 20 mai, un calme relatif régnait dans les rangs des travailleurs ; la fin de la grève fut votée, à 8 h. du matin, par 1182 voix contre 431.

La lutte avait été menée avec ténacité; comme grève *préventive* le mouvement avait réussi. Si le monde des travailleurs n'avait pas beaucoup gagné, il n'avait rien perdu. En effet ;

a) Le tarif de 1889 était maintenu. Le contrat signé le 20 mai 1896 par les " Stuwadoors „ et non par les " Cargadoors „ (1), contenait certaines clauses plus favorables aux ouvriers.

b) Un contrat signé par les facteurs en grain déterminait une répartition plus avantageuse des travailleurs dans chaque équipe et fixait définitivement les salaires de jour et de nuit.

c) Les ouvriers de la firme Müller et des autres firmes qui auraient pu suivre son exemple, obtenaient l'assurance d'être payés, à la tâche, à raison de 5 cents par charge et de ne subir aucun retard dans le paiement de leur salaire.

d) L'union entre les travailleurs du port, si fortement ébranlée depuis la lutte de 1887, resserrait ses liens dans la défense des intérêts communs. En effet, la plupart des associations déjà existantes se réunirent, huit groupements professionnels furent créés ou reconstitués sur des bases nouvelles, les bases d'un fonds commun de résistance furent jetées, une maison corporative ouvrit ses portes aux travailleurs. Tant d'initiative, un tel déploiement d'activité semblait promettre un avenir brillant à la jeune Fédération des ouvriers du port. Il n'en fut rien cependant. Il manquait à l'édifice une base solide, un point d'appui, une direction sûre, un intérêt commun, capables de retenir en un faisceau tant de caractères disparates, tant de volontés rebelles ou indécises.

L'Union comprenait des socialistes avancés, des révolutionnaires, des travailleurs et des chefs amateurs de la paix et respectueux de l'ordre établi; elle comprenait encore des tribuns, des réformateurs à des degrés bien divers, des catholiques, des protestants sectaires,

(1) Le lecteur trouvera des détails plus précis à la Partie spéciale, p. 126.

des juifs, des incroyants. Des dissentiments, des jalousies, des dissensions politiques et religieuses ne tardèrent pas à éclater. Moins belliqueuse que le " N. N. Bootwerkersbond „, la " Nederlandsche Vlag „ refusa carrément de s'associer plus longtemps aux menées intransigeantes de l'Union nouvelle. La séparation de ces deux groupements fut le signal d'un affaiblissement général. Les unions d'importance secondaire, formées durant la lutte d'après les principes du nouveau trade-unionisme anglais, ne trouvèrent point dans la paix la force, la permanence qu'aurait dû leur donner l'assurance mutuelle (1). Les chefs n'étaient plus d'accord, les intrigues se multipliaient; la défiance. l'insouciance causée par le manque d'intérêt durable et réel, s'emparèrent des travailleurs. De 4000 adhérents, qu'elle comptait durant la lutte, la Fédération était tombée, quelques mois plus tard, au chiffre de 700 ou 800 membres (2) ! Comme nous l'avons déjà signalé, ce fut cette politique désastreuse qui permit au " Nederlandsche Roomsch-Katholieke Volksbond „ de motiver peu après son abstention.

§ III — LA GRÈVE DE HAMBOURG (3)

Plus que partout ailleurs les simples travailleurs, les " unskilled „ souffrent à Hambourg d'un cruel abandon, d'une commune indiffé-

---

(1) Les assurances ne furent ajoutées que plus tard comme remède tardif.

(2) L'Union des contrôleurs échoua ; celle des " Bijwegers „ se sépara de la Fédération ; la " Nationale Schippersvereeniging „ n'existe plus ; l'Union des femmes " Onderlinge Vrouwenvereeniging „ subit le même sort.

Zevende jaarverslag (van 1 October 1895 tot 30 September 1896) der afdeeling Rotterdam, bl. 38.

(3) D'après l'enquête personnelle que nous fîmes dans ce port en mars 1897. — D'après le rapport présenté au Sénat, en 1898, par la Commission d'enquête.— D'après l'étude parue dans le *Musée Social* intitulée : " Les gens de mer et les ouvriers du port de Hambourg avant et pendant la grève de 1896-97. „ — KELLERMAN : *Ein Mahnwort an alle auf dem Wasser beschäftigten Arbeiter ;* Verlag von KELLERMAN 1896. — LEGIEN, *Der Streit der Hafenarbeiter und Seeleute in Hamburg-Altona.*

Soziale Praxis, revue, nº du 27 janv. 1898 et autres.— *Die Zeit*, journal aux tendances démocratiques, nºs des 14, 27 janvier et 5 février 1897 dont plusieurs signés H. V. GERLACH.— Pour plus de détails voir encore *P. E.* — *P. S.*, p. 196.

rence. Les vieilles gildes sont détruites et rien, absolument rien, n'est venu les remplacer. Devant les pauvres déshérités des dons du cœur, de l'esprit, et de la fortune qui se meuvent en nombre trois fois trop nombreux (1) dans le port de la vaste métropole allemande, le socialisme avait beau jeu. (2) Profitant de l'existence de certains abus manifestes tels que l'exagération du nombre des personnes interposées (fait regrettable dont les corollaires les plus communs sont des abus non moins graves attachés aux divers modes de paiement et d'embauchage) (3), exploitant d'une façon fort habile certaines causes générales de mécontentement telles que l'élévation du prix des vivres (4) et les refus opposés, par les patrons, à plusieurs revendications ouvrières (5), les chefs socialistes eurent bientôt fait de soulever la masse des travailleurs contre leurs patrons, de les mener en rangs serrés à l'assaut des bases de l'ordre social établi. Dans leurs manifestes on ne parlait que de l'âpreté, de la dureté des patrons ; il n'était question que de mettre en regard le gain de

---

(1) Voir à la Partie spéciale les statistiques empruntées au rapport présenté au Sénat en 1898 par la Commission d'enquête, p. 209.

(2) Voir Georges Blondel, " Voyage social en Allemagne „. *Réforme sociale*, séance du 1er février 1897.

(3) Ces faits sont mentionnés dans le rapport de la Commission d'enquête *Die Zeit* avait déjà signalé le fait, un an auparavant, dans son n° du 14 janvier 1897. Nous citons littéralement : " Ce semble être un des caractères distinctifs du régime de Hambourg que de laisser avaler des bénéfices vraiment étonnants par les intermédiaires (Mittelsmänner) ; dans le cas qui nous occupe, oui certes, un tiers du salaire reste collé à la main des intermédiaires. On se plaint spécialement de l'embauchage : les " baase „, débitant eux-mêmes ou associés avec des débiteurs de boissons, forcent les gens à de grandes dépenses en alcool *(Schnaps)*. „

(4) Renchérissement des produits de première nécessité depuis l'entrée de l'État de Hambourg dans l'Union douanière allemande.

(5) Une requête des armateurs faite, en 1890, à l'Association des armateurs dans le but de supprimer l'embauchage et le paiement du salaire dans les auberges ; une demande faite au Sénat, en 1874, à l'effet d'obtenir un bureau de placement, l'inspectorat du port réclamé à la fin de la même année ; enfin la demande faite par les marins d'un bureau unique de paiement, remplaçant l'embauchage pratiqué par les intermédiaires : toutes ces requêtes, formulées, il est vrai, d'une façon parfois trop arrogante et souvent un peu hâtive, ne reçurent point alors un accueil très favorable. Nous dirons même que la réponse fut parfois tout aussi brusque que la demande des travailleurs.

l'employeur, celui de l'intermédiaire, et celui du simple travailleur : comparaison dont le but avoué était la marche en avant vers le nivellement général. Forts de leur fausse science, ils apportaient, comme remède unique à des maux facilement guérissables, des plans grandioses, conçus tout d'une pièce, dont la réalisation devait aboutir à la nationalisation de tous les travaux du port; ils n'avaient garde de dire " à l'asservissement général des employés „. L'appui nécessaire ils le trouvaient dans la solidarité universelle des travailleurs, dans la force d'une organisation nouvelle dont la fascination mensongère fut pour beaucoup dans l'excitation à la grève : nous avons nommé " *la Fédération internationale des ouvriers des ports.* „ Si le grand mouvement, dont nous avons à ébaucher l'histoire, n'avait pas abouti à un désastre, nombreux seraient les " leaders „ qui en revendiqueraient la paternité. Mais aujourd'hui les auteurs du mouvement syndical cherchent à rejeter la faute de leur imprévoyance sur le caractère indiscipliné des ouvriers non syndiqués. Que la grève ait éclaté trop tôt au gré de leurs désirs, nous le leur concédons volontiers ; mais que les préoccupations politiques, absorbant chez eux les soins qu'exige un examen approfondi des conditions économiques, puissent justifier leur imprévoyance, nous le nions (1);

(1) Voici ce qu'écrit, à ce propos, un journal aux tendances démocratiques que certes on n'accusera pas ici de partialité : *Die Zeit*, nº du 14 janvier 1897. " *Entrevue avec un Monsieur de Hambourg sur la grève et l'état des choses* „ *à Hambourg en général. Si l'exactitude de ses observations est révoquée en* „ *doute, je suis autorisé à produire son nom.* „ (Remarque de la Rédaction). „ C'est par la faute des meneurs socialistes, m'a-t-il dit, que la grève a éclaté. „ Il ne leur reproche pas de l'avoir proclamée, mais de ne pas l'avoir empê- „ chée de se produire. Ils se sont trop occupés de la question politique (mit „ der hohen Politik) et par là ils ont négligé les intérêts économiques (ge- „ werkschaftliche Bewegung) et nommément l'examen de ce qui se passait „ dans le milieu ouvrier du port. C'est ainsi que la grève s'est produite tout „ d'un coup, sans qu'ils s'y attendissent. On n'a pas osé l'empêcher. C'eût été „ leur devoir de faire en sorte que la grève éclatât seulement à une époque, „ où il y eût pour le moins possibilité de succès, à savoir en septembre quand „ ces navires entreprennent leur dernière course vers les ports du Nord, ou „ bien au printemps. Ils n'ont généralement pas été au courant des conditions „ de la vie des travailleurs dans ce port. „

La *Soziale Praxis*, nº du 27 janvier 1878, abonde dans le même sens. Voici ce qu'elle insère en guise de conclusion d'un article sur l'enquête qui suivit la grève de Hambourg : " Ils n'ont point agi avec assez de réflexion et de

des milliers de travailleurs, trompés et appauvris par une lutte stérile, nous donneront raison.

Excités, outre mesure, par des menées subversives, par les visites répétées des leaders anglais, par l'expulsion, immédiatement mise à profit, de MM. Tom Mann et Buzzo (1), les arrimeurs à la tâche (Stuckgut Arbeiter) avaient élaboré un nouveau tarif. Ils l'avaient soumis aux patrons le 6 novembre et ils exigeaient une réponse pour le 14.

Les principaux articles de cette requête comprenaient :

1° Une élévation du salaire journalier de 4 marcs 20 pfennigs à 5 marcs ;

2° Un boni de 1 marc par jour et par nuit pour tous les travaux particulièrement difficiles et nuisibles à la santé ;

3° La fixation des interruptions pour les repos et l'introduction d'un repos d'une heure, à minuit;

4° L'admission comme heures de travail du temps perdu en déplacements ou en arrêts forcés ; et l'admission comme heures supplémentaires du temps qui dépasserait ainsi la journée normale : soit de 6 à 6 heures ;

5° La fixation de la durée maxima d'une journée de travail ;

6° Le paiement des salaires d'après le " ticket-system. " Aux démarches offensives du parti ouvrier répondit, comme on aurait dû le prévoir, une coalition formidable de la part des patrons : Dès le 11 novembre les maîtres arrimeurs avisaient, de commun accord avec l'Union des armateurs, sur l'accueil qu'il convenait de faire aux propositions des

---

" prévoyance, puisqu'ils n'étaient nullement organisés, qu'ils avaient des " idées fausses sur la situation réelle, qu'ils n'ont pas apprécié à sa juste " valeur la puissance des patrons étroitement unis et fortement coalisés, et " qu'ils se sont rendus coupables, durant la grève, de mainte insubordina- " tion. "

(1) Tom Mann, président de la Fédération internationale ; Buzzo, secrétaire de la " Sailors and Firemen's Union ". Voici ce qu'écrit le leader Tom Mann à propos de son expulsion (The position of dockers and sailors in 1897 : " Lors de mon arrivée à Hambourg, je fus arrêté et expulsé. Mais au lieu de leur ménager du bon temps par le prompt éloignement d'un coquin tel que moi, cette expulsion mit le feu aux poudres, provoqua une explosion générale d'ardeur pour la lutte chez les travailleurs hambourgeois et fut un stimulant puissant vers l'organisation. " Les chefs socialistes profitèrent de ces mesures de rigueur pour haranguer le peuple, critiquer le gouvernement et pousser à la rébellion.



travailleurs. Pour augmenter encore leur force de résistance, ils s'adressèrent à une fédération plus vaste, l'Association générale des employeurs (Arbeitgeberverband); le 13 du même mois, ils notifièrent au Comité ouvrier qu'ils consentaient à accorder un salaire journalier de 4 marcs 50 pf. au lieu de 4 m. 20 pf., un boni de 50 pf. pendant le jour pour les travaux particulièrement difficiles et 30 pf. pour le travail supplémentaire de nuit ; ces gratifications ne devaient être accordées que lorsqu'il s'agirait d'un chargement complet de marchandises donnant lieu à un travail pénible ou nuisible à la santé. Les autres demandes étaient écartées.

Le 15 novembre, de nouvelles instances furent faites auprès des patrons pour obtenir satisfaction des autres demandes. Un second refus, de leur part, fut le signal définitif de la grève ; déjà l'effervescence était générale.

Malgré l'appel au Conseil des prud'hommes proposé par le président de la " Fédération des ouvriers des ports allemands „ les hommes, réunis le 20 novembre, votèrent la grève immédiate à la presque unanimité des 3000 membres présents. La contagion de l'exemple gagna rapidement les autres groupes de travailleurs. Le 1er décembre, 7000 grévistes avaient participé à la première répartition des secours faite par les soins du Comité central (1).

La rapidité avec laquelle affluèrent les ressources fut vraiment remarquable, mais le parti ouvrier ne put en faire utilement usage dans une lutte entreprise si imprudemment. En quelques jours 1.350.988 marcs avaient été réalisés. Il convient d'y ajouter un emprunt de 262.611 marcs ; (2) somme dont le remboursement se fera probablement longtemps attendre : car les unions de travailleurs du port, de faibles qu'elles étaient déjà avant la grève, sont sorties de la lutte plus découragées et plus divisées que jamais.

Si les ressources dont disposait le Comité étaient grandes, on ne

---

(1) 8 marcs par semaine pour les célibataires, 9 marcs pour les hommes mariés, plus un marc par enfant. Ces secours furent diminués dans la suite. Les 16.495 grévistes qui reçurent des secours le 26 janvier subirent une réduction de 3 marcs. Voir *P. E. — P. S.*, p. 203.

(2) Corporations, métiers, petits bourgeois de Hambourg 646.295 m. ; syndicats allemands, 50.213 m. ; restant de l'Allemagne 584.951 m. ; Angleterre 55.254 m. ; France 811 m. ; autres pays 69.529 m. Etude publiée dans le *Musée social*, n° du 5 septembre 1897, pp. 390, 399.

peut pourtant les comparer à celles des employeurs réunis. Gérées avec parcimonie elles pouvaient, peut-être, retarder le triomphe de ces derniers ; mais à quoi bon ? Dès le début de la grève, on pouvait affirmer que le parti ouvrier serait battu ; les fonds de secours, les emprunts quelqu'importants qu'ils fussent, ne pouvaient qu'endetter les unions et compromettre ainsi l'avenir.

C'est pour empêcher le prolongement d'une lutte forcément stérile et nuisible aux deux parties, que trois hommes notables de la cité : M. le Dr Noack, président de la Cour industrielle, M. S. Hinrichsen, président du grand Conseil (pouvoir législatif) et M. le Dr Hachman, sénateur, préfet de police, firent les premières propositions d'entente.

Le tribunal arbitral devait s'adjoindre un délégué des employeurs et 4 représentants des travailleurs.

Les unions ouvrières, réunies le 2 décembre, déléguèrent trois députés socialistes au Reichstag : MM. von Elm, Legien, Molkenbuhr et un ouvrier arrimeur appelé Doering ; mais la Fédération des employeurs opposa un refus catégorique aux propositions qui lui étaient faites, disant : " L'arbitrage ne convient qu'aux luttes de salaire ; or, dans l'espèce, ce qui est en jeu, c'est une question d'*autorité* „ (1).

On le voit, les deux parties n'étaient point faites pour s'entendre.

Une réponse aussi brusque devait avoir pour unique effet d'envenimer la lutte. Les travailleurs qui jusqu'ici s'étaient prudemment tenus à l'écart firent cause commune avec les grévistes ; ainsi en fut-il pour les ouvriers de l'État, pour les hommes de mer, etc.

" Très digne de remarque est l'attitude du Sénat par rapport à la „ grève, imprimait un journal démocratique, *Die Zeit*, en date du „ 14 janvier 1877. Deux sénateurs furent envoyés à la seconde séance „ de l'association des patrons : les MM. O'Swald et Dr Burchard, ce „ dernier membre social-réformiste du Sénat. Ils étaient venus pour „ parler en faveur d'un accord entre patrons et ouvriers. Mais on leur „ refusa la parole lorsqu'après avoir subi un interrogatoire, ils durent „ convenir qu'ils ne représentaient point d'association de patrons. „ D'autre part le Dr Semler put parler, autant qu'il le voulut, bien „ qu'il ne représentât, lui aussi, aucune association de patrons. „ C'était donc bien là un prétexte ; il parla, lui, librement contre

(1) " Lohnstreit „ opposé à " Macht-Streit „. *Musée social, op. cit.*, p. 396.

„ l'accord. Ce qui est incompréhensible, c'est que le Sénat, qui au „ commencement de la grève avait cherché si correctement à ramener la paix, en vint, peu de semaines après, à repousser si rudement la demande d'intervention qui lui fut faite par les ouvriers. „ On se casse la tête là-dessus, lorsqu'on se demande quelles profondes raisons peuvent avoir amené le Sénat à changer radicalement d'avis en si peu de semaines et à se convertir à la façon de „ voir manifestée entretemps par l'empereur à Berlin. „

Ces renseignements sont-ils exacts en tous points ? C'est ce que nous ne pourrions dire. Il faut tenir compte de la surexcitation très vive des deux parties. Toujours est-il qu'une première proposition, faite, au Sénat, de réunir un Conseil arbitral composé de délégués des patrons et des ouvriers, fut rejetée, non par la haute assemblée, mais par les employeurs. Une seconde proposition, faite le 16 décembre par les grévistes, enjoignait au Sénat de nommer une commission devant laquelle les représentants des deux parties pussent librement discuter leurs intérêts. Cette fois, le 18 décembre, le Sénat répondit, en effet, par un refus. Il prétendait que l'attitude menaçante des grévistes avait rendu toute tentative de conciliation impossible. La haute assemblée leur enjoignait de reprendre le travail, mais elle leur promettait, qu'une fois la grève terminée, elle provoquerait elle-même une enquête sur la situation du travail dans les docks de Hambourg.

Cette promesse, nous savons que le Sénat l'a tenue et nous n'ignorons point non plus le bien réalisé par la Commission d'enquête.

Mais, forts de leur nombre (ils étaient 16.387 vers la fin de décembre), et confiants dans les secours pécuniers qui leur venaient de l'étranger, les grévistes votèrent le maintien de la grève le 19 du même mois, à la majorité des 2/3 des voix. Le Comité central, prévoyant l'échec final, avait pourtant préconisé la cessation de la lutte. Les patrons, quoiqu'ils fussent en état de résister longtemps encore, avaient hâte cependant de sortir de la position gênante dans laquelle ils se trouvaient. Les ouvriers étrangers qu'ils embauchaient, n'ayant ni expérience ni discipline, ne pouvaient suffire à la tâche. Le commerce était visiblement en souffrance. Les travailleurs anglais, accourus en nombre assez considérable, malgré la prétendue solidarité que prêchait l'Union internationale, ne s'habituaient nullement aux mœurs ni au climat du pays.

Vers la mi-janvier, à leur tour, les employeurs s'adressèrent au Sénat : ils voulaient, avant tout, la reprise immédiate du travail; mais, pour faire preuve de bonne volonté, pour mettre fin à certains abus et faciliter aux ouvriers, sans les humilier, un retour plus prompt vers l'ordre normal des choses, ils proposaient à la haute assemblée la nomination d'un inspectorat du travail.

Un refus en amène souvent un autre. Dans la triste situation où il se trouvait, c'était pourtant le cas ou jamais, pour le Comité de la grève, de terminer honorablement la lutte ; mais son amour-propre avait été froissé de la résistance que lui avaient opposée, peu de jours auparavant, les grévistes les plus fanatiques. Cette fois les chefs — et depuis leurs premières excitations à la grève c'est le second tort qu'ils ont eu — prêchèrent le prolongement de la lutte contrairement à leur conviction intime. C'est ainsi qu'ils firent voter un ordre du jour, d'après lequel les ouvriers du port jugeaient la proposition d'un inspectorat du port *insuffisante* et la reprise du travail *impossible* et *humiliante* dans ces conditions.

C'était prolonger inutilement la lutte de trois longues semaines !

Des négociations, sans succès appréciable, eurent lieu alors entre patrons et délégués ouvriers, dans les locaux de la Chambre de Commerce. Aigris par la résistance que l'on rencontrait de part et d'autre, les délégués des deux parties tenaient à honneur de demeurer inébranlables (1).

Les ressources des grévistes diminuaient pourtant sensiblement ; peu à peu leur obstination leur avait aliéné la faveur publique ; les caisses des syndicats étaient vides, il fallait céder, et nul ne voulait donner le mot d'ordre.

Sans attendre aucun signal, les ouvriers maritimes, tels que les chauffeurs et les mécaniciens, avaient repris le travail dès le 29 janvier. Mais le personnel des docks, qui avait été l'initiateur de la lutte, se montrait aussi le plus obstiné dans la résistance.

Le Comité ne put obtenir un vote favorable à la cessation des hosti-

---

(1) Les travailleurs étrangers, enrôlés par les patrons, s'étaient peu à peu habitués à leur ouvrage ; les grévistes demandaient leur exclusion, les patrons s'y refusaient catégoriquement affirmant, comme dans leur déclaration du 21 janvier, qu'ils étaient satisfaits des services que leur avaient rendus ces ouvriers, et qu'ils ne pouvaient se résoudre à les remplacer par des grévistes.

lités que le samedi 6 février; encore cette décision ne fut-elle prise qu'à une majorité de 65/100. (1) La grève avait duré onze semaines !

Quant à ses conséquences : " Quelle que soit l'issue de la grève, avait imprimé *Die Zeit*, dans son n° du 14 janvier 1897, elle laissera toujours derrière elle une division profonde et déplorable entre patrons et ouvriers. „ Ces prévisions ne se réalisèrent que trop exactement. D'économique qu'elle était dans son principe, la lutte avait dévié ; on en avait fait un instrument de haine politique et de propagande antisociale. Aussi fallut-il toute l'énergie, toute l'impartialité, toute la douceur des membres de la Commission d'enquête pour verser un peu de baume sur tant de plaies béantes, pour réconcilier, non, ce serait beaucoup dire, mais pour trouver un *modus vivendi* entre parties qui, hier encore, ne voulaient entendre parler d'entente à aucun prix. Espérons que cette paix ne ressemble pas trop à une paix armée ; nous croyons, cependant, ne pas trop dire en affirmant que les éléments qui nous sont connus ne peuvent nous donner que de sombres pressentiments. La charité chrétienne sans laquelle la solidarité n'est qu'un mythe, fait malheureusement défaut de part et d'autre ; dès lors, sur quelle base commune l'union s'établira-t-elle?

---

(1) Dans une réunion précédente, la reprise du travail avait été repoussée à une majorité de 72/100.

CHAPITRE II

Les principales revendications ouvrières

—

Les revendications des travailleurs des ports sont multiples et variées. Les uns, en effet, regrettent l'absence totale de toute institution d'arbitrage dans leurs différends avec les patrons; d'autres se lamentent sur le mauvais état du matériel, cause première de nombreux accidents; il en est qui critiquent les modes de répartition du travail; beaucoup se plaignent de la médiocrité des salaires, de l'exagération introduite dans l'intensité et dans la durée du travail demandé à chaque homme en particulier; un grand nombre gémissent enfin sur l'exploitation dont les ouvriers sont victimes de la part des employeurs en sous-ordre tels que les chefs d'équipe et les contre-maîtres.

Souvent les abus signalés dans telle ville n'existent point dans telle autre. Nous ne pouvons entrer ici dans tous les détails; voici pourtant en résumé les principaux griefs :

a) *L'instabilité du travail.* Les causes de ce fléau sont nombreuses : les unes naissent de la nature même du travail et des fluctuations du commerce, les autres de la concurrence qui existe entre employeurs et entre ouvriers; nous n'avons point à revenir sur ces questions; qu'il nous suffise de prouver, par les chiffres, que ces plaintes si souvent répétées ne sont en réalité que trop justifiées.

L'enquête conduite contradictoirement par les soins du Sénat de Hambourg (1), nous renseigne sur la situation des travailleurs dans un des plus grands ports de l'Europe. Or les statistiques qu'elle nous fournit, révèlent une situation véritablement lamentable. En 1896, 33.249 hommes se sont disputé le travail que 10.000 ouvriers suffisent

---

(1) *Bericht der Senats-Commission für die Prüfung der Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen.* Hamburg 1898.

amplement à accomplir. Plus de 20.000 travailleurs ont donc encombré inutilement le marché ; parmi ceux-ci 11.016 hommes n'ont trouvé de la besogne dans le port que pendant 15 jours, ces 11.016 ouvriers n'ont pas gagné un salaire supérieur à 100 marcs. En 1895, la situation n'était guère meilleure (1).

A Londres, d'après une statistique donnée par M. Paul de Rousiers (2), 6/100 seulement des dockers sont employés d'une façon permanente ; 10/100 sont employés pendant 10 mois de l'année ; 12/100 pendant 8 mois ; 16/100 pendant 6 mois ; 20/100 pendant 4 mois ; et 36/100 pendant 3 mois et en dessous. Une autre statistique publiée par Geoffroy Drage (3) accuse pour les seuls *dockers*, dont l'auteur évalue le nombre à 22.000 (4), une moyenne de 16.000 employés et de 6000 sans travail. Or, d'après un calcul fait d'avril 1891 à avril 1892, sur un total de 22.000 dockers le maximum des travailleurs employés par jour fut de 17.994 (5). Ces 6000 dockers disponibles ne sont donc pas nécessaires au *mouvement* des docks, fait remarquer, fort à propos, M. P. de Rousiers puisqu'il demeure 4000 hommes absolument inutiles au marché. La conséquence de cet abus est l'abaissement du niveau moral et matériel des dockers. Le découragement les envahit, ils cherchent un passe-temps dans les nombreuses tavernes qui bordent les quais ; la boisson leur semble bientôt l'unique remède qu'ils puissent opposer à leurs malheurs ; les gains inespérés qu'ils font après un long temps d'attente sont assimilés dans leur imagination à des *pourboires* et l'équilibre des budgets se fait difficilement ; enfin lorsque, par extraordinaire, le travail abonde, ils profitent de la latitude qui leur est donnée pour besogner sans trêve ni merci jusqu'à exténuer leurs forces ; le repos forcé qui suit n'en semble que plus pénible, leur métier plus ingrat et plus déshonorant.

b) *Les abus inhérents au système d'embauchage.* La cause pre-

---

(1) Cette année également, grâce à l'encombrement du métier, nous notons 15.270 salaires annuels inférieurs à 500 m. et 17.609 inférieurs à 1000 m.

(2) *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 141.

(3) *The Unemployed*, p. 132.

(4) Tom Mann les évaluait à 25.000 en 1897 ; mais la proportion doit rester la même.

(5) Paul de Rousiers, *La question ouvrière en Angleterre*, Paris 1895, pp. 476 et suiv.

mière de tout le mal réside dans l'emploi, fort exagéré, des intermédiaires. Désavantageux à la fois pour les patrons, — les compagnies qui y ont renoncé sont là pour le prouver —, et pour les ouvriers dont il rogne les salaires et favorise l'exploitation, ce système semble avoir fait son temps (1). Des unions responsables de leurs hommes, solidement constituées et bien organisées au point de vue de la réglementation du travail, comme le sont, par exemple, celle des *Stevedores* londoniens et celle des portefaix nantais, seront appelées, si elles veulent entrer dans cette voie, à diriger elles-mêmes l'embauchage et la répartition de la besogne entreprise quotidiennement.

Mais les plans d'avenir ne peuvent faire oublier les malheurs des temps présents, bien au contraire; en étudiant dans leurs causes premières ces faits regrettables, nous hâterons peut-être l'application d'un remède efficace.

Au nombre des abus, nous citerons en première ligne les agissements des embaucheurs hambourgeois qui, après s'être octroyé de scandaleux honoraires, se permettaient encore de refuser tout emploi aux gens de mer jusqu'à ce que ceux-ci eussent eu le temps de dépenser leur avoir chez les logeurs et les marchands avec lesquels ces opulents embaucheurs étaient de connivence; ces faits ont été l'objet de violentes critiques. Si toutes les récriminations n'étaient pas fondées, il nous reste des témoignages irrécusables et en nombre suffisant pour prouver l'existence de ces abus qui ont même été jadis fort répandus. A Londres, il y a dix ans, à Rotterdam, avant la grande grève de 1896, la majorité des embaucheurs étaient aubergistes ou de connivence avec ces derniers. Les clients les plus fervents obtenaient seuls du bon ouvrage. Actuellement, grâce à l'effort des unions et à l'heureuse initiative des gouvernements, ces faits se présentent rarement; mais le mal est loin d'être déraciné; témoin la récente enquête faite à Hambourg. Dans un paragraphe annexé à la première partie du rapport, on se plaint du système d'embauchage exercé par les cabaretiers. C'est dans des cabarets que les chefs d'équipe "Vorarbeiter" et en général tous les intermédiaires se présentent pour faire leurs recrues; les candidats sont présentés

(1) Plusieurs embaucheurs vont même aussi jusqu'à exiger des honoraires. *P. E.— P. S.*, p. 197. Déjà, en 1890, l'Union des arrimeurs avait pris l'initiative pour demander la suppression de l'embauchage pratiqué dans les auberges.

par les " Baase „ ou patrons ; les grands consommateurs passent naturellement avant les autres ; dans ces conditions, l'embauchage devient donc une prime à la boisson. A Anvers et à Gand, nous signalons des faits tout aussi regrettables (1).

c) *Les abus constatés lors du paiement des salaires.* Dans tous les ports de mer nous avons entendu formuler des plaintes à l'égard des entrepreneurs en sous-ordre, des contremaîtres et des chefs d'équipe, aubergistes, boutiquiers et parfois même simples ouvriers.

A Anvers, un entrepreneur " baas „ d'une " Nation „ de minime importance trouvait tout naturel de payer ses ouvriers au moyen de cartouches de pièces de deux centimes, moyennant une retenue de 0,02 fr. par franc pour le change qui s'opérait ensuite dans une autre salle ! Avant de quitter l'établissement, les ouvriers passaient régulièrement par le café; cet usage est assez généralement répandu.

A Rotterdam, les abus ont été victorieusement combattus par les ligues ouvrières. Les " bazen „ qui y dirigent le déchargement du grain demeurent pourtant encore fort arriérés dans la voie du progrès social. Lors de notre dernière enquête, n'en avons-nous pas rencontré qui avaient pour caissier un aubergiste ? Ce dernier, ordinairement le fils ou le neveu du chef d'équipe, est chargé de remettre la paie aux ouvriers sur présentation d'un mandat. Les mêmes abus se font jour au port de Gand.

Le rapport présenté au Sénat de Hambourg par la Commission d'enquête nous révèle des faits semblables. Les *gens de mer* (Seeleute) s'y plaignent surtout des exploitations dont ils sont l'objet de la part des " Baase de logement „. Déjà en 1890 l'Union des arrimeurs signalait ce mode de paiement des salaires *dans les cafés,* à l'Association des armateurs.

Au Havre, chez plusieurs employeurs, les ouvriers sont payés au moyen de jetons ; ces derniers sont échangés chez les débitants de boissons qui, à leur tour, se font rembourser par l'employeur. L'entente entre aubergiste et patron y est souvent facilitée par des rapports de famille.

(1) *P. F.* — *P. S.*, pp. 44 et 178 en note.

CHAPITRE III

Les œuvres de relèvement moral et matériel

Dans le mouvement ascensionnel des masses ouvrières, le progrès purement matériel est un énorme danger. D'autre part, on ne réussira jamais à faire s'élever le niveau moral des peuples, sans assurer en même temps, dans une juste mesure, leur bien-être matériel. Ce sont là des vérités incontestables; et c'est pourquoi, dans les œuvres entreprises pour le bien général des travailleurs, il faut faire à la fois la part du *cœur*, la part de l'*intelligence* et la part du *corps*.

Exposer dans un même chapitre toutes les tentatives louables que virent naître, tour à tour et parfois simultanément, les principaux ports de mer de l'Europe serait chose impossible. Force nous sera donc d'indiquer sommairement les institutions les plus saillantes, de façon à donner un tableau d'ensemble ; quitte à renvoyer le lecteur aux paragraphes de la partie spéciale qui peuvent lui fournir de plus amples renseignements.

Nous trouvons donc au nombre de ces œuvres :

1° *Les groupements professionnels* érigés au sein des ligues ouvrières chrétiennes (1). Nous citerons : " De Losse Werklieden „ et l'Union dite du Cardinal Manning, affiliées au R.K.Volksbond de Rotterdam ; l'association des " Laders en Lossers „, créée au sein de la

---

(1) A ces groupements l'on pourrait joindre encore certaines ligues telles que l'Union sociale catholique de Londres, qui, sans créer des unions professionnelles proprement dites, travaillent à la moralisation du peuple par la voie des patronages. Celle que nous citons comptait, deux ans après sa fondation, en 1893, quinze patronages dans l'East End de Londres. Ils étaient fréquentés par plus de 3000 membres. Actuellement ces chiffres ont doublé. A Hambourg, il existe également des œuvres ouvrières catholiques, mais le nombre des adhérents en est forcément restreint.



Ligue antisocialiste de Gand ; l'Union des dockers, érigée au sein des " Vrede ", cercles ouvriers catholiques d'Anvers, etc.

Outre la défense des intérêts professionnels, les travailleurs trouvent dans ces associations un appui moral fort considérable. Ils y nouent des relations avec les patrons les mieux intentionnés, y acquièrent de saines notions touchant leurs droits et leurs devoirs ; ils y apprennent l'économie, grâce à l'institution des caisses d'épargne; enfin, ils y bénéficient des subsides multiples qu'octroient les nombreuses caisses de prévoyance.

2° *Les "University Settlements"* d'Angleterre. " Seule l'éducation peut apporter aux hommes la connaissance des conditions et des lois de la vie ", avait écrit Summer. Fidèles à cette parole de leur célèbre professeur, des étudiants universitaires fondaient, dès 1860, en plein centre ouvrier, des asiles et des cours publics fréquentés, durant les vacances, par les plus pauvres travailleurs de la cité londonienne.

Peu à peu l'arbre, planté dans un sol aussi fertile, étendit des branches vigoureuses ; elles abritèrent à l'ombre de la même charité toutes les peines, toutes les misères sociales. En multipliant ses rameaux l'œuvre se spécialisa. Il est actuellement des " University Settlements " qui se chargent de l'enseignement moral, industriel, technique, littéraire ; d'autres qui prodiguent d'abondantes distributions de vivres; il en est enfin qui s'occupent spécialement de la jeunesse, etc., etc. (1)

Aux œuvres entreprises par les jeunes gens se joignent de nombreux patronages dirigés par des jeunes filles et par les plus grandes dames de l'aristocratie anglaise (2).

3° *Les bureaux de placement*. C'est la réforme préconisée par la Commission d'enquête nommée à l'issue de la grande grève de Hambourg. Elle y voit un remède souverain contre les multiples inconvénients de l'instabilité du travail, un mode sérieux de suppression des abus qui accompagnent généralement l'embauchage. Les efforts tentés par la " Patriotischen Gesellschaft " (3) pour étendre les bénéfices

---

(1) Marquis Costa de Beauregard. *La charité en Angleterre.*

(2) *P. E. — P. S.*, pp. 21 et 22.

(3) La " Patriotischen Gesellschaft " dirige, depuis 1894, un bureau de placement pour les ouvriers d'occasion (Gelegenheitsarbeiter) ; elle aurait voulu étendre son cercle d'action aux ouvriers de métier et à tous les travailleurs.

de son bureau d'informations à toutes les catégories de travailleurs ont malheureusement échoué. Par contre " les entrepreneurs sont disposés à établir eux-mêmes des bureaux d'adresses (Arbeitsnachweise), et la Commission considère ce genre d'institution comme un pas en avant dans la voie de l'amélioration du régime actuel, pourvu toutefois que ce bureau réponde aux exigences nécessaires, spécialement si l'on aménage des salles d'attente suffisantes pour les ouvriers „ (1). Un tel bureau fonctionne déjà depuis plusieurs années à Cologne (2); à Rotterdam les ouvriers du port se réunissent, durant les heures d'attente, dans une aubette construite par une association philanthropique. Chaque jour, ils y trouvent un abri pour prendre les repas que leur femme ou leurs enfants leur apportent; ils peuvent encore s'y procurer, à fort bon compte, du café et du lait (3).

4° *Les écoles professionnelles.* A Londres, cette institution dépend du " County Council „ (4). Les écoles sont fréquentées, chaque soir, par de jeunes dockers ou des fils de dockers. L'enseignement professionnel, quand il est bien organisé, non seulement au point de vue technique, mais aussi moral et religieux, peut être un excellent moyen de diminuer le nombre des ouvriers déspécialisés, et par là même de remédier à l'accroissement du nombre des sans-travail.

5° *Les bibliothèques populaires.* A Londres également on a pris l'initiative d'une active propagande par le livre. Il existe une bibliothèque publique dans chaque paroisse ou " Vestry „. Si les études qu'y font, plus souvent encore qu'on ne le croirait, les simples travailleurs des docks sont assez généralement superficielles, on ne peut nier pourtant que cette institution contribue puissamment à relever leur niveau intellectuel, à les tirer du terre-à-terre qu'engendrent leurs occupations quotidiennes. Est-il nécessaire de le dire? tout dépend ici du choix des auteurs; on regretterait parfois qu'il ne se trouve à portée de l'ouvrier aucun conseiller pour lui indiquer le volume qui peut lui être profitable. Certains cercles ouvriers du continent ont fait un triage fort judicieux, lors de la fondation de leurs bibliothèques.

---

(1) *Soziale Praxis.* Berlin, 27 Jan. 1898, bl. 438.

(2) *P. E. — P. S.*, p. 245.

(3) *P. E. — P. S.*, p. 131.

(4) Voir *London Statistics*, publié par le " County Council „, et *The London technical Education Gazette.*

6° *Les assurances, les sociétés de secours mutuel.* Partout où les unions ouvrières négligent de remplir un devoir que comprenaient si bien les gildes du moyen âge, l'initiative des hommes d'œuvre, celle de l'État, parfois même celle des ouvriers isolés ou malheureusement encore, mais plus rarement, celle de certains spéculateurs éhontés, a cherché le moyen de combler cette lacune. Et en effet, non seulement il est naturel à l'homme, mais la raison lui fait encore un rigoureux devoir de chercher à se préserver des coups subits et imprévus de l'infortune.

Des compagnies d'assurances ont été créées dans toutes nos grandes villes ; mais, outre celles-ci, il existe encore, presque partout, de petites mutualités formées entre travailleurs. Nous pourrions citer le cas à Londres, à Rotterdam, à Bruges et dans maintes cités encore.

7° *Les sociétés antialcooliques :* L'ivrognerie est certes la plaie la plus profonde dont soit frappé le monde des travailleurs des ports. Les détails navrants que nous donnons à chaque page de notre partie spéciale nous convaincront facilement de l'importance de ce fléau. A côté d'une meilleure réglementation du travail supprimant, ou diminuant du moins, dans une notable mesure, les chômages forcés (1) ainsi que les abus inhérents aux systèmes de rémunération et d'embauchage, nous voyons un remède efficace dans les ligues antialcooliques telles qu'elles sont organisées en Angleterre (2) ; spécialement à Hull où l'action du clergé seconde les efforts de la Ligue.

---

(1) Parmi les moyens qui nous paraissent aptes à assurer une meilleure répartition du travail, nous avons signalé l'emploi des équipes permanentes, puis des équipes privilégiées soit par les employeurs isolés, soit par les compagnies, soit par les Chambres de Commerce et enfin l'introduction, pour les ouvriers auxiliaires, du *tour de rôle* ou du *list system*.

(2) Réponse d'un ouvrier des docks de Londres à M. Festy qui lui demandait pourquoi il était *teetoteler* : " Monsieur, j'ai observé que, surtout chez les Anglais, un verre crée un appétit et en appelle un second. Je commençai à m'apercevoir que je ne pouvais plus rester seul chez moi (je n'étais pas marié alors), à mettre mes affaires en ordre ou à lire, et que je sortais pour trouver de la compagnie. Un soir, en rentrant, je m'assis dans mon fauteuil et je me dis : " Jack, mon ami, où est-ce que tout ça va te conduire ? à te créer un appétit, bien sûr. Et plus tu iras, moins tu pourras t'en débarrasser. Il vaut mieux en finir tout de suite "... J'ai cessé absolument de boire, et quand un ami me dit : " Jack, un *bitter ?*... " je peux répondre sans mentir : " Non

De l'avis des hommes compétents que nous avons consultés, les dockers anglais, une fois enrôlés, persévèrent généralement dans leur abstention; pour les dockers irlandais, c'est plus difficile; on a du reste souvent de la peine à les inscrire sur les rôles de ces associations. Nous parlons ici des hommes de la seconde et de la troisième catégorie, ceux qui *se soucient d'eux-mêmes et du bien d'autrui*. Quant au docker qui ne se *soucie de rien*, il ne demande point à être admis dans ces sociétés. Les " bars „ ou cafés qui ne débitent point de boissons alcooliques sont assez répandus en Angleterre; nous avons pu constater durant notre enquête qu'ils étaient fréquentés par les dockers. En France, dans l'Allemagne du Nord, en Hollande, il y a encore beaucoup de progrès à faire. Un moyen indirect d'enrayer le mal et qui ne semble point inefficace, consiste à favoriser le transport de bouteilles de bière ou de vin à domicile, dans le but d'habituer l'ouvrier à boire *en famille* durant ses repas. Ce système est employé avec succès par le Cercle ouvrier catholique de Mulhouse; chaque année, on y débite de cette façon pour 50.000 francs de vin. Tous les membres de la famille en profitent et le mari perd peu à peu l'habitude de boire *seul* à l'auberge.

8° *Les ligues pour le repos du dimanche.* Nulle part, peut-être, durant ces dernières années, on ne travailla avec plus d'énergie à l'abolition du travail du dimanche que dans le port de Rotterdam. A Londres, depuis longtemps déjà, on est entré dans cette voie; il en est de même pour tous les ports de l'Angleterre; mais, sur le continent, nous sommes encore fort arriérés. Dans un métier aussi rude, aussi abrutissant que celui des ouvriers des ports, il importe pourtant tout spécialement de sauvegarder les intérêts tant spirituels que temporels des travailleurs. Ce n'est point trop pour eux que de goûter, une fois par semaine, les joies de la famille et de se souvenir, malgré leur travail d'automate, trop semblable, bien souvent, à celui de la machine, qu'ils sont hommes et que par conséquent ils doivent vivre et agir comme tels.

Un extrait du rapport, présenté par un membre du Comité central de l'Association néerlandaise au Congrès international pour le repos dominical nous donnera quelques renseignements pratiques sur les

---

merci, je ne bois pas. „ Paul de Rousiers, *Le trade-unionisme en Angleterre*, p. 158.

efforts tentés depuis quinze ans, en Hollande, avec le plus entier succès; nous le reproduisons tel quel (1).

" En 1883, une section de l'Association néerlandaise fut établie à
„ Rotterdam, avec lesdits MM. G.-P. Ittmann, Jr et Corn. Immig Senr
„ comme membres du comité.

„ Ce comité avait pour but de limiter le travail du dimanche à bord
„ des navires autant que possible ; à cet effet, il se proposait de faire
„ usage des moyens suivants :

„ 1° Établir un service d'observation régulier qui prenait note de
„ tout travail s'accomplissant le dimanche à bord des navires;

„ 2° Tâcher de persuader les courtiers maritimes ou les autres maisons qui donnaient l'ordre de travailler le dimanche, de ne pas persister dans cette manière d'agir ;

„ 3° Solliciter des audiences des bourgmestres, afin d'obtenir de ces fonctionnaires que les permissions toujours nécessaires, d'après la loi, pour pouvoir travailler le dimanche, ne soient vraiment données qu'en cas de nécessité réelle ;

„ 4° Établir une correspondance régulière avec les armateurs des navires où l'on avait travaillé le dimanche, afin de les avertir de ce fait et essayer d'obtenir d'eux qu'ils donnent des ordres à leurs agents à Rotterdam dans le but d'éviter la répétition de ce travail ;

„ 5° Obtenir d'autres institutions ayant leur siège à Rotterdam, tels que le Scotch Church (Église écossaise) et le Seaman's friend Society (Société de l'Ami du marin) que leur comité collaborât à la correspondance dont il est parlé sous le numéro précédent, afin d'agir plus fortement d'un commun accord.

„ L'effet de tous ces moyens, continués pendant bien des années,
„ fut que le travail du dimanche à bord des navires, etc., atteignit des
„ proportions très minimes et quand, en 1889, les ouvriers de navires
„ firent grève, une de leurs demandes consistait à réclamer un paye-
„ ment extraordinaire de 100 p. c. pour tout travail de dimanche (2).
„ Quoique, par la discussion de ces demandes avec un comité des
„ courtiers maritimes, ce payement extraordinaire fût réduit à 50 p.c.

(1) Publié dans *La Métropole,* dans son no du 1er juillet 1897, édition du soir.

(2) Des majorations de salaire ont également été demandées et consenties pour le travail du dimanche dans bon nombre d'autres ports de mer, notamment à Londres, à Liverpool; il semble que ce soit une mesure efficace.

„ au-dessus du salaire ordinaire, cette augmentation du coût du tra-
„ vail effectué le dimanche fut cause qu'on ne travailla plus que quand
„ il y eut nécessité urgente; depuis ce jour, il est rare de voir des
„ navires déchargeant ou chargeant leurs marchandises le dimanche,
„ surtout quand on prend en considération le grand nombre des
„ navires visitant le port. „

9° *L'aumônerie du travail.* Cette institution est fort heureusement en voie de réalisation dans le port d'Anvers. Un grand nombre de travailleurs, orginaires des campagnes voisines ou trop éloignés pour rentrer chez eux tous les midis ou tous les soirs, y trouveront, outre un abri et une nourriture saine, un centre d'institutions économiques ainsi qu'une direction toujours sûre et dévouée (1).

Dans tous les grands ports, spécialement à Londres, à Liverpool, à Marseille, au Havre, à Hambourg, si pareille œuvre était possible à réaliser, elle serait appelée à faire grand bien. A Hambourg notamment un grand nombre de travailleurs ont dû se loger fort loin des docks, par suite de la démolition d'une partie de leurs anciens quartiers. La nourriture prise forcément à l'auberge est souvent, pour eux, une cause de dépenses exagérées; ces repas pris dans des maisons louches sont souvent aussi pour eux le point de départ d'une vie malheureuse.

---

(1) Les conditions de logement de ces dockers campagnards laissaient souvent beaucoup à désirer, tant au point de vue moral que matériel.

CHAPITRE IV

Les divers plans de réforme

—

Les modifications que d'aucuns proposent d'établir dans le régime actuel du travail des ports de mer sont ou radicales ou partielles.

Les partisans d'une réforme générale préconisent soit la municipalisation des docks et du travail qui s'y exécute, soit la réglementation et la surveillance de cette besogne par la Chambre de Commerce, soit l'établissement de syndicats mixtes.

Ceux qui ne mettent point leur espoir dans l'élaboration de projets aussi vastes, et qui cherchent par des moyens, souvent plus lents, mais peut-être plus efficaces, à améliorer le sort des travailleurs, proposent des programmes variés où figurent, suivant les cas, la création d'équipes permanentes et de coopératives, la sélection introduite parmi les auxiliaires, les œuvres de relèvement moral et intellectuel, etc., etc.

Nous aurons à nous occuper séparément de ces divers projets en notant rapidement les objections qu'ils ont soulevées et les tentatives qui furent faites en vue de leur réalisation.

§ Ier. — RÉFORMES RADICALES

I. La municipalisation des Docks.

Un tract de la " Fabian Society „, n° 35, intitulé " The Municipalisation of the London Docks „, 6me numéro du programme municipal de cette société dont la propagande socialiste est relativement modérée, préconise en ces termes la municipalisation des docks : " Le scandale perpétré aux Docks n'existe pas tant dans l'exiguité des salaires, que dans la nature incertaine du contrat de louage des ser-

" vices "..." Ce mal si considérable (this greater evil) se perpétue pour " le plus grand bien des dividendes attribués aux actionnaires des " Docks. Pour y organiser un travail stable et faire du docker un " ouvrier permanent tel que l'employé du chemin de fer, il faudrait " dépenser un peu plus d'argent et se donner un peu plus de peine que " pour perpétuer la fumisterie présente qui ressemble plutôt à une " anarchie. Nul actionnaire ne voudrait faire ce sacrifice, ni même " consentir à la moindre partie. *Mais pourquoi la ville de Londres " ne reprendrait-elle pas le contrôle et l'administration de ses " propres docks ?* "

De l'avis de certains chefs d'unions, la direction du travail des docks serait confiée à une *Commission municipale ;* selon d'autres, les candidats seraient présentés tant par les syndicats d'employeurs que par les syndicats d'employés; ils seraient nommés par le " County Council ". (1) Tout le matériel, toutes les installations maritimes, seraient rachetés aux compagnies. Le nouveau " Board " élu aurait la direction des quais, des entrepôts et de tous les ouvriers. M. Anderson (2) objecte avec raison que, si la propriété municipale des docks, la direction du travail de ces ouvriers dans les docks et les entrepôts sont choses possibles, il n'en sera, sans doute, pas de même des ouvriers travaillant à bord des navires ; ces derniers seront toujours plus indépendants.

Lorsque nous demandâmes aux " leaders " du parti ouvrier quel était le but qu'ils poursuivaient en réclamant la municipalisation des docks, ils nous répondirent presque unanimement : " Nous voulons la suppression de l'instabilité du travail par l'établissement d'équipes permanentes. " Plusieurs espèrent aussi voir prévaloir d'autres réformes, par ce moyen, telles que : le travail de 8 heures, le salaire à la journée, etc., etc.

A l'objection, souvent formulée, que la besogne à effectuer est

(1) *Tom Mann.*— La proposition que nous leur faisions de faire élire *directement* les membres de la Commission par les syndicats d'employeurs (Chambres de Commerce ou autres) et les syndicats d'ouvriers ne leur déplaisait point ; mais " ils se défiaient des employeurs qu'ils croyaient trop intéressés " ; selon plusieurs d'entre eux, la Commission devrait être élue par un *corps administratif* appelé lui-même à cette fonction par le " suffrage universel. "

(2) Président de l'Union des " Stevedores ".

souvent plus considérable tel jour que tel autre, ils nous répondirent: " Nous admettrions, sans doute, un petit nombre d'auxiliaires. La différence dans le nombre des ouvriers employés chaque jour n'est d'ailleurs pas aussi considérable qu'on le croit généralement. Pour s'en convaincre, il suffit de jeter les yeux sur la " Labour Gazet. „

Projet présenté par M. Tom Mann à la *Royal Commission on Labour :*

1° " Le gouvernement ferait une enquête publique sur l'administration actuelle du port de Londres, et sur les relations qui existent entre ce port et ses concurrents de l'intérieur et de l'étranger.

2° „ Le Conseil du Comté de Londres, se basant sur les résultats de cette enquête, demanderait au Parlement les pouvoirs nécessaires pour racheter les docks et pour emprunter les fonds suffisants.

3° „ Le Conseil du Comté de Londres, une fois propriétaire des docks, mettrait à exécution un plan colossal, dont M. Mann lui-même a fait les projets et qu'un ingénieur de renom a approuvé et estimé à un coût de £. 6.684.000, sans y comprendre le prix du terrain. Ce vaste travail qui consisterait à relier tous les docks entre eux, aurait pour résultat de faciliter énormément les transports et la distribution de l'ouvrage et permettrait d'employer sept mille hommes de moins que le nombre d'ouvriers requis actuellement.

4° „ Le Conseil ferait enregistrer les employés des docks et donnerait à tous les hommes inscrits sur ses registres un emploi permanent et le monopole complet du travail. „ (Cf. T. S. Spyers, *The Labour Question*).

A. Opinions favorables.

John Burns, un des leaders bien connus de la grande grève de Londres, nous écrivait en mai 1897 : " Je suis favorable à la municipalisation des docks de Londres pour des raisons tant industrielles que municipales.

„ Si cette réforme était adoptée, bon nombre de défauts constatés dans le mode d'emploi mis en vigueur aux docks pourraient être graduellement amendés.

„ Seule la propriété des docks centralisée entre les mains de la municipalité peut assurer un travail régulier et permanent.

„ En attendant, quoique précaire et peu désirable, le "list system„ doit être continué.

„ La propriété communale et, par là, la réorganisation du travail

dans les docks enlèverait toute raison d'être à la majeure partie des griefs formulés par les travailleurs.

„ Les unions, tant nationales qu'internationales, demeurent indispensables jusqu'alors „ (1)

Joseph Edwards, éditeur du " Labour annual „ de Liverpool, nous répondait : " A Liverpool les docks ne sont pas municipalisés. Une plus grande somme de labeur et une bien plus grande économie, pour ne rien dire du surcroît de bonheur et de stabilité matérielle chez les dockers, résulteraient du contrôle officiel de ce travail. Le contrôle municipal serait naturellement plus populaire, plus démocratique et plus favorable à la conclusion de la paix ainsi qu'au bien-être général que ne l'est la surveillance exercée, de nos jours, par le " Dock Board „.

„ Lorsque le peuple de Londres sera mûr pour la réforme, la municipalisation de ses docks ne rencontrera pas de difficultés insurmontables.

„ Personnellement je suis persuadé que la nationalisation ou la municipalisation des docks, là ou certaines lignes ont déjà fait leurs preuves, serait un grand pas de fait dans la voie d'une organisation nationale et profitable du travail. „ (Liverpool, le 12 mai 1877). (2)

---

(1) *John Burns* : " I am favourable to the municipalisation of the London Docks for industrial as well as municipal reasons.

„ If this reform was carried out, many defects of dock employment could be gradually removed.

„ By unified ownership of the Docks by the municipality alone could regular and permanent work be secured.

„ Till this is done, the precarious and undesirable List system must continue.

„ Civic ownership and reorganisation of Dock Labour thereby would remove nearly all the grievances of the men.

„ Till then Union national and international are needed. „

(2) *Joseph Edwards* : " Docks in Liverpool are not municipalised. Much greater economy and effectiveness of labour, to say nothing of the increased happiness and certainty of living of the dockers, would result from public control of dock labour.

„ Municipal control would be naturally more popular, democratic and conducive to lasting peace and well-being of all than control by the present " Dock Board „.

„ When the people of London are ready, there will be no insurmountable difficulties in the way of the municipalisation of their Docks.

„ Personally it seems to me that nationalisation or municipalisation of

Sidney Webb. Le secrétaire de ce sociologue, M. *Galton*, nous écrivait en date du 4 mai 1897 : “ M. Webb est naturellement très favorable à la municipalisation des docks tant à Londres que partout ailleurs. Il ne sait si les ouvriers revendiquent cette réforme et pense bien que la majorité d'entre eux ne le fait point. Mais il tient à faire remarquer qu'il est favorable à la municipalisation non pas uniquement, ou, en vérité, non pas autant en faveur des ouvriers dans les docks, que parce qu'il pense que la communauté en général bénéficierait des avantages que lui apporterait la municipalisation. „ (1)

B. Opinions défavorables :

Un capitaine du port, homme qui, sorti de l'humble condition de simple ouvrier des docks, passa successivement par tous les degrés hiérarchiques, emportant de chacun des stades de son ascension professionnelle une somme considérable d'expérience pratique, nous répondit à ce sujet (2) : “ La municipalisation des docks de Londres ne sera jamais faite, quoi qu'on en ait dit, ni par le “ County Council „ ni par les corporations de la cité. Ne savez-vous point qu'il faudrait pour cela un bill du Parlement? Les promoteurs de cette réforme peuvent-ils jamais espérer sérieusement y obtenir la majorité nécessaire ? Puis, ont-ils songé à la dépense énorme, fabuleuse même, que nécessiterait le rachat des docks, bâtis d'une façon fort dispendieuse?

„ Enfin, au point de vue des ouvriers, croit-on rendre par là leur position plus attrayante ? Il est permis d'en douter : *omnipotence, vexations, favoritisme* d'une part, *enrégimentation générale sans*

---

docks on already well-tried lines, would do much for a national and profitably organised system of work.

(1) *Sidney Webb* par l'organe de son secrétaire *Galton* : “ M. Webb is of course strongly in favour of the municipalisation of the docks either in London or elsewhere. He does not know whether the workmen ask for this and thinks it probable the majority of them do not. But he would observe that he is in favour of municipalisation not only or indeed not so much on account of the workmen in the docks, as because he thinks the community at large should secure the advantages which municipalisation would afford to it. „ (4 mai 1897.)

(2) De même que les ouvriers dont le témoignage va suivre, cet homme nous a prié de ne pas publier son nom à cause des désagréments sérieux dont il risquerait d'être victime de la part des “ leaders „ de certains syndicats ouvriers.

contestations et sans murmures d'autre part, avantages pour quelques-uns, misère pour le plus grand nombre, voilà ce que produirait le nouvel état des choses. „

Témoignage recueilli sur la bouche d'un grand nombre d'ouvriers : “ Monsieur, je vous laisse à penser s'il est préférable pour nous d'être soumis irrémédiablement à *une seule* autorité qui serait souveraine, que de pouvoir rompre notre contrat et de travailler pour compte de tel ou tel employeur qui semble nous convenir davantage ? „

Le travailleur avait-il tort ?

Nous ne pouvons méconnaître, en effet, la gravité de la situation que pourrait amener l'adoption d'un pareil régime. Entre la municipalisation des docks et le collectivisme le plus absolu, il n'y a pas, dans l'esprit de certains “ leaders „, de barrières bien franches. Tout dépend du mode d'établissement de ces divers rouages; or, aucun système n'est encore bien défini, et peut-être tarderont-ils encore longtemps à l'être.

A Londres donc, selon les désirs des chefs du parti ouvrier, ce serait le Conseil de Comté qui prendrait l'initiative de la réforme. “ Il requerrait du Parlement les pouvoirs nécessaires pour racheter tous les docks et pour emprunter des fonds suffisants. „ Une fois propriétaire “ il ferait enregistrer les employés des docks et donnerait à tous les hommes inscrits sur ses registres un emploi permanent et le monopole complet du travail. „ (1)

La direction de ces ouvriers serait confiée à une commission élue par le “ County Council „. Quelques leaders ont suggéré l'idée de faire présenter les candidats, moitié par les syndicats d'*employeurs*, par les compagnies ou les commerçants, moitié par les unions de *travailleurs*. Il en est qui font prendre l'initiative de la réforme par les corporations de la cité. (2)

MM. Tom Mann, John Burns, Joseph Edwards, Sidney Webb, et la majeure partie des “ leaders „ se montrent chauds partisans de ce nouveau régime du travail des ports. Ils ne doutent pas de la possibilité de son établissement dans un avenir relativement rapproché. D'autres voient dans le bill qu'il importe d'arracher au Parlement,

(1) Tom Mann, projet présenté à la “ Royal Commission on Labour „.

(2) Organisation communale de Londres.

dans l'importance de la dépense qu'exige le rachat des docks ainsi que dans l'enrégimentation générale des ouvriers (sans établissement encore bien défini d'un Conseil de conciliatiou et d'arbitrage), des inconvénients sérieux, si graves même qu'ils seraient de nature à éloigner, pour longtemps, peut-être même pour toujours, l'exécution de pareilles propositions.

N'étaient les abus constatés dans l'organisation des offices communaux de l'ancien régime, beaucoup seraient tentés, à première vue, de confier au Conseil de la cité la direction et la réglementation du travail des ports. Ils y verraient à la fois l'intérêt du commerce et celui des travailleurs. En effet, ces derniers pourraient être plus facilement érigés alors en équipes permanentes. C'est ce dernier motif, nous le savons, qui poussa le plus activement les " leaders „ de Londres à réclamer la réforme précitée. (1) Mais le Conseil d'une cité, si éclairé qu'il soit, est-il *compétent* dans des matières si spéciales ? et les abus qui se sont produits jadis ne peuvent-ils se reproduire ?

Oui, certes, un correctif nécessaire a été apporté par quelques promoteurs de la réforme : les *candidats* du Conseil de direction seront *présentés* (2) *par les intéressés*. Mais, en cas de conflits, les deux parties : employeurs et employés, voudront-elles encore élire leurs représentants ? Et, ce qui est plus grave encore, le " County Council „, puisque nous prenons Londres pour exemple, ou bien les " corporations de la cité „, seuls propriétaires de tous les docks londoniens et maîtres absolus de la situation, n'entendront-ils point faire dominer leur volonté ? En cas de difficulté, leur avis ne pèsera-t-il pas fort lourdement dans la balance ?

C'est en présence de ces objections, que nous demandions aux partisans de la municipalisation s'ils n'admettaient pas *l'élection directe* des membres de la Commission des docks par les véritables intéressés : les *commerçants* et les *travailleurs*. Les Chambres de Commerce, demandions-nous, ne sont elles pas parfois (nous ne par-

(1) Lorsque nous leur demandions la cause de la réforme réclamée, tous ils nous répondaient invariablement : " Nous voulons supprimer l'instabilité du travail par l'établissement d'équipes permanentes. „

(2) Notons bien que ces candidats ne seraient que *présentés* par les intéressés et que le *Conseil* serait placé sous l'étroite dépendance du pouvoir communal.

lons plus uniquement de Londres) propriétaires ou concessionnaires des docks? Ne pourraient-elles alors procéder à l'élection d'une *commission* directrice du travail de commun accord avec les syndicats ouvriers ? Vous auriez l'avantage de réunir ici les hommes les plus compétents et les plus intéressés à la bonne marche des affaires ; de plus, l'érection d'un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage serait toute trouvée ; cette institution est possible, si vous admettez la délégation du pouvoir de direction à une *Commission mixte.* L'État ou la Commune agissant *directement* sur les ouvriers, les traitent en fonctionnaires publics ; jamais ils n'admettront à leur égard l'érection, si nécessaire pourtant, d'un Conseil de conciliation ou d'arbitrage. C'est à ce titre que nous envisageons l'érection d'une Commission *mixte* non seulement comme utile, mais comme souverainement indispensable dans les cas, heureusement rares, où l'État ou la Commune *propriétaires* des docks prétendent exercer leur pouvoir de direction sur les travailleurs (1). — Mais ici nous sortons des projets de réformes radicales, pour proposer nous-mêmes des amendements à des innovations que nous envisageons comme dangereuses et souverainement nuisibles aux intérêts de la société. — " En *principe,* nous trouvons la proposition excellente (2), nous répondirent les leaders anglais ; en *pratique* nous devons cependant la répudier, car *nous nous défions des employeurs.* Il faut un pouvoir neutre, le " County Council „ élu bientôt, nous l'espérons, par le suffrage universel, pour dominer les intérêts privés en faveur de la collectivité (3) „. Ces mêmes principes nous les retrouvons chez Léonard Hall, membre de l'" Independent Labour Party „ (4), dont Tom Mann fut secrétaire. " Quant au système du salariat, qui a pour bases la propriété privée et l'inégalité artificielle des conditions, écrit-il, les

(1) Cette Commission mixte aurait spécialement à régler les tarifs des salaires, à fixer la durée du travail, les modes requis pour effectuer la besogne, les conditions d'admission et de renvoi (avancement, recul ou radiation sur les listes des auxiliaires, si l'on admet le *list system*). Elle chercherait également les moyens de prévenir les accidents et s'occuperait des assurances.

(2) Délégation du pouvoir à une *Commission mixte* élue directement et en nombre égal par les syndicats d'employeurs et d'employés.

(3) Tom Mann, réponse qu'il nous donna en avril 1897.

(4) *P. E. — P. S.*, p. 103.

membres de la nouvelle école le regardent comme le père de toutes les calamités sociales dont souffre le travail... Ils désirent arriver, par degrés, au remplacement de l'État actuel par une république coopérative agissant par l'intermédiaire d'un État populaire et par des corps de gouvernement locaux démocratisés. Pour constituer ces derniers, il faudra procéder d'abord à l'émancipation des travailleurs, en supprimant le patronat et les monopoles de tous genres. „ *(Et c'est pour cela qu'il faut donner le monopole à l'État et assurer à sa volonté unique et arbitraire tout le monde des travailleurs des ports ?)*

“ Le parti avancé, continue Léonard Hall, est persuadé qu'il faut lutter pour la cause commune avec toute arme légitime (?) qui tombe sous la main, que cette arme soit la pression exercée par l'effort spontané (voluntary) des travailleurs, ou bien la sanction qui s'attache au caractère obligatoire (compulsary) de la législation ou, mieux encore, l'une et l'autre, quand l'occasion s'en présente. „ (1)

On ne peut donc guère se faire d'illusions à ce sujet; ce que veulent les “ leaders „ en préconisant la *municipalisation des docks,* c'est l'établissement du *collectivisme.*

Ils donnent pour motif à cette réforme néfaste la nécessité de créer un emploi PERMANENT pour les dockers. Or, nous l'avons vu, les corporations d'accord avec les compagnies peuvent arriver à ce même résultat. A Londres, le “ Joint Committee „ emploie déjà journellement un grand nombre d'ouvriers permanents, et la situation des auxiliaires est réglée par le *list system.* Ce régime n'est point encore parfait, nous dira-t-on. Non, mais il est capable de le devenir dans la mesure du possible, et c'est cela que nous recherchons. On nous concédera facilement que les autres raisons données par les “ leaders „ tels que Joseph Edwards, Tom Mann, John Burns sont de pures affirmations, sans preuves à l'appui. M. Galton, le secrétaire de Sidney Web, nous avoue “ qu'il ne sait si les ouvriers revendiquent cette réforme et qu'il pense bien que la majorité d'entre eux ne le font point „. Son unique but dans cette réforme est donc la réalisation du plan *collectiviste ;* il ne s'en cache pas lorsqu'il affirme “ qu'il est favorable à la municipalisation non pas seulement ou en

(1) LÉONARD HALL. *The Old and New Unionism,* pp. 1 à 6. — Traduction de M. PIERRE VERHAEGEN : *Socialistes anglais,* pp. 135 à 136.

vérité non pas autant en faveur des ouvriers dans les docks que parce qu'il pense que la communauté en général bénéficierait des avantages que lui apporterait la municipalisation „. — Et ce sont là les raisons que l'on invoquerait en faveur de l'asservissement de tous les travailleurs d'un port à la volonté arbitraire d'un *seul* et *unique* employeur? C'est pour sauvegarder ces principes néfastes que l'on éloignerait à jamais toute idée nécessaire d'établissement d'un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage ?

II. La direction du travail abandonnée à la Chambre de Commerce ou à des syndicats de marchands et de commerçants.

Déjà, comme nous l'avons dit plus haut, des exemples de cette organisation nous ont été donnés sous l'ancien régime, notamment dans les Pays-Bas.Fatigués de l'incurie des magistrats communaux à l'égard des associations de débardeurs, les commerçants de Bruges, dans une supplique datée du 25 août 1786 (1), exposaient leurs griefs en ces termes : " ... remontrent très respectueusement les chefs et „ députés de la dite Chambre (de Commerce) que non obstant les „ ordonnances des magistrats, et nommément celle du 7 oct. 1783, „ toutes sortes de gens se présentent journallièrement sous le titre „ d'ouvrier pour le transport des marchandises et autres travaux „ qu'exige leur arrangement dans les magasins; et comme parmi ces „ personnes il s'en trouve souvent qui sont peu propres à ces sortes „ d'ouvrages, soit à défaut de force ou d'intelligence, soit à défaut de „ fidélité ... les remontrans désiroient mettre les négocians à l'abbri „ de toutes pertes, dommages et intérets et nommément *des vols* „ *fréquens* qui ont eu lieu tant dans les magasins qu'au quay suivant „ le relevé des rapports qui leur ont été faits ci-joint (2), et les assurer „ d'être servi fidèlement et à un prix fixe et modique... A quel effet, „ ils ont projeté le règlement ci-joint (3) pour *l'établissement d'un* „ *certain nombre d'ouvriers*, qui auront les capacités et qualités „ requises pour ces sortes d'ouvrages et qui, à l'exclusion de tous „ autres, seront employés aux travaux qu'exigent les marchandises „ dans l'enclos du bassin de la ditte ville, ainsi qu'à la décharge et

(1) Archives gén. du Royaume. Bruxelles, Conseil privé. Carton n° 868.

(2) Rapport dont nous donnons le résumé dans notre ouvrage intitulé: *L'organisation du travail dans les ports flamands*. p. 97, en note.

(3) Reproduit *in extenso* dans l'ouvrage cité ci-dessus, p. 99.

„ recharge des navires et batimens lorsque les capitaines et équipa-
„ ges auront besoin de quelque secours étranger. „ A Gand, le même besoin s'était fait sentir; la corporation des ouvriers dits " Stuckwerkers „ fut érigée par les soins de la Chambre de Commerce. Un décret impérial du 19 janvier 1782 était venu confirmer cette organisation intéressante (1), et divers témoignages authentiques nous prouvent qu'elle porta des fruits. Au nombre de ceux-ci nous pourrions citer un extrait du rapport présenté au gouvernement, le 18 déc. 1782, par le Conseil des finances (2); il y est dit que : " La Chambre de Commerce est *par état* plus à même que le magistrat de veiller à ces différentes besognes et de terminer d'abord les contestations (provoquées par les ouvriers du port) „. De son côté, le Conseil privé écrivait le 30 janvier 1783 (3) : " Les ouvriers dits Stuckwerkers ... soumis
„ à la police et surveillance de la Chambre de Commerce de Gand,
„ s'acquittent parfaitement bien de leurs devoirs à l'entière satis-
„ faction des négocians „.

---

(1) Voici quelques extraits du décret précité; ils donnent une idée assez exacte de cette organisation.

Pouvoirs et sanction accordés à la Chambre de Commerce : " Au surplus nous
„ déclarons que les Stuckwerkers actuels devront suivre ponctuellement les
„ règles établies et à établir pour ceux de notre Chambre de Commerce de
„ Gand sur le pied de leurs ouvrages, et exécuter généralement et sans
„ retard tous les ouvrages qui se présenteront, au salaire déterminé par le
„ tarif susdit à peine d'être suspendus de l'exercice de leurs places pendant
„ le terme de trois mois, pour la première transgression et d'être privés de
„ leurs places en cas de récidive, au jugement de la Chambre de Commerce.„

Obligation au travail personnel : " Que les Stuckwerkers sont, et ont
„ toujours été obligés de travailler en personnes sans pouvoir faire exécuter
„ leur ouvrage par d'autres, sauf en cas de maladie ou d'autre empêchement
„ légitime, dans quel cas ils doivent s'adresser à la Chambre de Commerce,
„ pour leur être substitué quelqu'autre au gré et de l'approbation de la dite
„ Chambre, à défaut de quoi nous permettons à ceux de la même Chambre
„ de disposer des places des défaillans, en restituant à chacun d'eux la
„ somme de cent soixante-quinze florins seulement qu'ils ont payés à leur
„ admission. „

Mode de recrutement : " Qu'il n'a jamais été permis aux Stuckwerkers de
„ résigner leur places, ni d'en disposer en manière quelconque; et nous inter-
„ disons à ceux de la Chambre de Commerce de conférer désormais des
„ places de Stuckwerkers autrement que par provision et jusqu'à révocation.„

(2) Archives. gén. du Royaume. Bruxelles, Conseil privé. Carton n° 1040.

(3) *Ibid.*

Nous basant sur ces rapports datant d'un âge antérieur et sur les considérations favorables qui nous furent données, d'une part tant par les commerçants que par les ouvriers Nantais, d'autre part par les marchands de grain et les ouvriers (1) qu'ils emploient dans les mêmes conditions à Rotterdam, nous ne pouvons manquer d'admettre le maintien de cette institution partout où la Chambre de Commerce est *propriétaire* ou *concessionnaire* des docks ou des entrepôts.

Voici ce que nous dit un homme fort compétent à propos du régime adopté à Nantes : " Au lieu de prendre un très grand nombre „ de travailleurs, le Chambre de Commerce eut l'heureuse idée de „ grouper simplement un nombre relativement minime d'hommes „ très sûrs devant servir, surtout en cas de travaux importants, „ comme chefs d'équipe chargés de la surveillance de manœuvres „ engagés à la journée. Il y a bien longtemps déjà que les travaux „ sont faits dans ces conditions, et il faut dire que jusqu'ici les résul- „ tats obtenus ont été excellents. „ Il semble toutefois que cette protection pourrait s'étendre à un plus grand nombre de travailleurs permanents ; en tous cas, les auxiliaires auraient grand avantage à se voir appliquer le *list system* anglais ; ce serait un excellent moyen de les épurer et de les amener graduellement à un emploi plus stable. " Avec cette organisation du travail, continue le même auteur, „ les rapports des commerçants donneurs d'ouvrages n'existent „ jamais qu'entre ceux-ci et les portefaix de la corporation de l'en- „ trepôt, qui sont seuls responsables de leurs manœuvres „ (nous préférerions de leurs *compagnons* ou de leurs *auxiliaires*). " Cela „ est beaucoup plus facile pour les négociants, continue-t-il, et, „ d'autre part, l'*autorité est beaucoup plus facilement acceptée et res- „ pectée venant de la corporation qu'elle ne le serait venant direc- „ tement des commerçants* „... " En résumé, l'organisation actuelle „ donne, je le répète, de très bons résultats. „

Toutefois nul ne contestera que, pour aboutir, ce régime ne doive subir quelques modifications ; elles varieront suivant les temps et les lieux. — Nous nous trouvons ici en présence de deux groupes : celui des employeurs représenté par la Chambre de Commerce, et celui des employés représenté par le syndicat ouvrier. Il s'agit de

(1) La corporation des peseurs et des mesureurs jurés dits " *Beëedigde meters en wegers* „. *P. E. — P. S.*, p. 170.

ménager entre ces deux groupements une entente réciproque; or le premier est organisé, le second ne l'est souvent pas, ou, s'il possède un embryon d'organisation, celui-ci est généralement fort défectueux. Il semble que les " leaders „ ouvriers pourraient utilement s'inspirer, lors de la fondation des unions de travailleurs, des conclusions suivantes votées au sixième Congrès de la Ligue démocratique belge (1) :

" Les associations professionnelles doivent avoir pour principal „ résultat de ramener la paix entre le capital et le travail :

1° „ En portant l'attention et les efforts des membres sur l'expan„ sion et la prospérité de la profession ;

2° „ En rapprochant les patrons des ouvriers, en établissant entre „ eux des rapports fréquents ;

3° „ En réunissant les ouvriers pour discuter les questions qui „ touchent à l'organisation du travail pour obtenir des conditions de „ travail qui garantissent leur moralité et leurs droits naturels, ainsi „ que la force nécessaire pour fixer les salaires à un taux convena„ ble, les heures de travail dans des limites raisonnables, etc. ;

4° „ En faisant mieux connaître aux ouvriers les difficultés du „ patronat, de la direction des affaires ; en mettant sous les yeux du „ patron la situation réelle de l'ouvrier, les misères qui peuvent „ résulter du chômage, le besoin d'arriver à une organisation meil„ leure du travail ;

5° „ En arrivant à constituer dans la corporation des œuvres qui „ viendraient en aide à l'ouvrier et à sa famille;

6° „ En poursuivant, comme but final, la concentration entre les „ mêmes mains du capital et du travail. Ainsi serait réalisée de la meil„ leure manière l'entente entre ces deux facteurs de la production. „

Les statuts de la Ligue des arrimeurs " Stevedores „ londoniens leur viendraient aussi grandement en aide (2). Il existe peu d'unions professionnelles aussi fortement organisées, non pas *uniquement* dans le but de la résistance, mais au point de vue, bien plus utile encore, de la réglementation du travail, de la protection des intérêts moraux et matériels des ouvriers et de l'organisation permanente

(1) 6 juin 1897.

(2) Nous avons analysé rapidement ces statuts dans la Partie spéciale de cet ouvrage, p. 75 et nous les reproduisons *in extenso* en appendice.

de la conciliation et de l'arbitrage ; c'est bien là le nœud de la question. Les deux groupements, celui des employeurs et celui des employés, une fois en présence, il s'agit de régler leurs rapports réciproques. Un Conseil supérieur formé de délégués des deux sections s'impose ; il importe, en effet, de régler de commun accord les conditions si multiples d'admission, de répression des délits, d'emploi d'auxiliaires, d'heures de travail, de salaire et d'assurances.

III. L'établissement de syndicats agissant d'accord avec les patrons sans être pour cela des syndicats mixtes.

Nous exposons ici l'opinion de M. Paul de Rousiers (1) ; il préconise :

1° “ Une organisation assez *souple* pour permettre, à un moment donné, l'emploi d'ouvriers non syndiqués. „

2° Une organisation en même temps “ *assez forte* pour que les patrons *aient intérêt* à marcher *d'accord* avec les syndicats ouvriers : *a)* en écartant les turbulents ; *b)* en groupant les laborieux. „

Le mode de sélection employé serait le *list system* ; car, selon lui, le remède au manque de permanence dans le travail “ ne pourrait se trouver dans une organisation différente des Docks „ ; il ne se trouverait pas non plus “ dans une sorte de socialisme municipal qui en confierait la direction à un organisme public ; on ne doit le chercher que dans l'épuration provoquée par le *list system* aidé d'une association sérieuse de dockers : *a)* recrutant les meilleurs éléments parmi les ouvriers irréguliers ; *b)* formant ce corps de choix grâce à une cotisation assez élevée ; *c)* établissant ainsi une caisse de chômage (2). Voilà en peu de mots l'exposé des réformes préconisées par M. de Rousiers.

Il nous paraît que la grosse difficulté consisterait à trouver le *trait d'union* entre le syndicat ouvrier et le syndicat patronal. Il faut à tout prix ménager un moyen d'entente, un *rouage permanent* destiné à empêcher ou à résoudre rapidement les conflits. Un Conseil supérieur, composé de délégués des deux parties, ce que, dans l'industrie, on appelle *le Conseil d'usine,* ne rendrait-il pas ce service ?

Toujours est-il que, sans ce point de contact, des unions d'em-

---

(1) *La question ouvrière en Angleterre,* Paris 1895, pp. 475-491.

(2) Non un fonds de lutte, mais une caisse capable de fournir des secours aux ouvriers momentanément sans emploi.

ployeurs et d'employés auront beau se former; il arrivera d'elles ce qui arrive de l'Union des matelots, chauffeurs etc. anglais et de la puissante Fédération des compagnies maritimes (*Shipping Federation*) du même pays (1). Les travaux de la Commission d'enquête, terminés en 1891, et tout particulièrement les dépositions de M. G. A. Laws, directeur général de cette Fédération, nous mettent en présence des deux Unions, d'abord satisfaites l'une de l'autre (à tel point que les trois huitièmes des marins employés à bord des navires de la *Fédération* des patrons appartiennent à l'*Union* des marins) (2); mais cette cordiale entente ne peut se maintenir durant plus de deux années.

a) *La Fédération* " signale comme grief principal l'action de l'Union des marins qui tend à empêcher les non-unionistes de trouver un engagement à bord d'un navire. L'Union des marins vise à fermer les ports anglais aux navires qui emploient des marins ne faisant pas partie de l'Union. "

b) *L'Union des employés* soutient avoir le droit d'exercer une certaine intimidation, tout en demeurant soumise aux lois, pour écarter la concurrence des intrus, des indignes et des étrangers.

L'une et l'autre, au lieu de chercher la solution de ce conflit dans une commune entente, s'adressent avec un égal empressement à l'ÉTAT libérateur :

L'une, " pour se défendre contre les abus du capital ", car les marins unionistes invoquent aussi la protection légale pour leurs droits professionnels contre les abus des compagnies ;

L'autre, " pour se préserver des grèves ou de la propagande d'intimidation de leurs employés. " Elle demande à cet effet :

a) Que les engagements ne puissent se faire que par l'intermédiaire d'agents patentés, nommés par le gouvernement, d'après une liste dressée par la Fédération.

b) Que ceux qui mettent obstacle au recrutement du personnel tombent sous les coups de la loi (3).

---

(1) Cette Compagnie représente les 7/8 du tonnage total de la marine anglaise; elle emploie près de 400.000 matelots, chauffeurs et ouvriers de diverses espèces.

(2) Citations puisées, comme celles qui suivront, dans le compte rendu publié par l'*Association catholique*, Revue des questions sociales et ouvrières, t. XXXII, p. 345. (No du 15 septembre, Paris 1891).

(3) En cas de difficulté ou de grève, la présence des unionistes aux abords

c) Que le gouvernement crée un inspectorat " chargé d'examiner d'office tous les conflits qui surgissent entre employeurs et employés. „

" Ce rapide résumé de la déposition du représentant de la *Shipping Federation* est tout un enseignement social, continue l'auteur de l'étude que nous analysons (1). Voici la plus puissante société capitaliste, de propriétaires de navires et d'armateurs qui, après deux ans d'exercice, sent le sol crouler sous ses pas, et qui, sous le prétexte spécieux de la " liberté des contrats „, vient solliciter l'appui de l'État pour sauvegarder l'existence du commerce maritime anglais contre une fédération d'ouvriers, de marins dénués de tout capital, mais qui disposent de bras indispensables à la prospérité des compagnies maritimes. „

" Ne voyons-nous pas là le saisissant accomplissement de la prédiction de notre confrère et collaborateur La Tour du Pin (2), écrivant, il y a quelques années, au grand scandale des libéraux, que l'évolution économique aboutirait à cette anomalie de voir les libéraux acculés par leur doctrine de l'individualisme et du laissez-faire à la nécessité de faire appel à cette intervention, à ce " socialisme d'État „ qu'ils rejettent comme une hérésie et proscrivent comme un attentat quand il s'agit de protéger la faiblesse du travail contre les abus de la force capitaliste ? ...

IV. L'érection ou la réorganisation des corporations de travailleurs des ports ; syndicats parallèles.

Comment ne pas voir une réaction nécessaire contre le libéralisme économique dans le mouvement que nous venons d'analyser plus haut ? " C'est ce mouvement qu'il importe de diriger dans l'intérêt de la paix et de l'ordre social, continue l'auteur de l'article déjà cité (3), mais il ne trouvera sa solution naturelle que dans l'*organisation corporative, la seule* où tous les griefs, *par une entente*

---

des grilles rend le recrutement souvent fort difficile, avait dit M. Laws. " Vous voulez donc que la loi punisse ceux qui ne commettent pas de violences et ne profèrent pas même de menaces „ ? avait répondu lord Derby, président de la Commission d'enquête.

(1) Voir plus haut.

(2) Le marquis de La Tour du Pin-Chambly.

(3) *L'Association catholique*, Revue des questions sociales et ouvrières, t. XXXII, p. 345, nº du 16 septembre. Paris 1891.

commune entre les intéressés, trouveront leur redressement et les intérêts légitimes leur satisfaction... „

Le Comte de Mun, ne disait-il pas au Congrès de Liége, qu'un des meilleurs moyens de ramener la paix entre ouvriers et patrons, de les rapprocher, d'unir les ouvriers entre eux et de les relever de leurs misères, est le rétablissement des corporations, mais des *corporations débarrassées des abus d'autrefois,* et accommodées aux nouvelles conditions économiques de notre siècle (1). Ces abus quels étaient-ils ? On peut les réduire à deux principaux : 1° l'érection des offices communaux ; nous avons déjà combattu l'adoption de ce régime sous sa forme moderne : la *municipalisation des docks.* 2° L'abus du monopole. Or, nous n'admettons pas de privilèges proprement dits. Nous préconisons les préférences accordées par les employeurs à telle ou telle corporation déterminée; mais nous admettons, à côté des ouvriers permanents, de nombreux auxiliaires (2) et nous demandons en leur faveur l'adoption du *list system.* Mais *ces corporations* dont nous réclamons l'établissement quelles seront-elles? 1° Seront-ce des syndicats *parallèles* ou *séparés* ? 2° Seront-ce des unions *collectives* ou *simples* ? 3° Seront-elles *chrétiennes* ou *neutres* ?

1° A la première question nous répondrons par cette formule adoptée aux Congrès catholiques de Liége et de Reims. “ Syndicat patronal d'une part, syndicat ouvrier d'autre part, avec Conseil mixte composé de délégués de l'un et de l'autre syndicat; ces trois organes constituent le syndicat complet de la corporation. Il aura principalement pour but : de régler le tarif des salaires, de fixer la durée du travail, de désigner le nombre d'auxiliaires et d'employés, de juger en dernier ressort de leur maintien, de leur avancement ou de leur recul sur les listes d'emploi, de publier des règlements et d'établir une surveillance à l'effet de prévenir les accidents, de siéger en conciliation, d'émettre des sentences arbitrales, de régler la participation aux assurances, etc.

---

(1) Discours du comte de Mun à l'Assemblée générale des catholiques 1883.

(2) Dans les ports où ces auxiliaires ont coutume de venir des campagnes avoisinantes, à certaines saisons de l'année, l'on pourrait peut-être prendre modèle, en certains points du moins, sur les artèles de portefaix russes louant leurs services aux commerçants ou à d'autres corporations permanentes de portefaix. — Voir Paul Apostel : *L'artèle et la corporation en Russie.* Traduction française de E. Castelot. Paris 1899, pp. 41 et 131.

2° Le second point sera réglé d'après les circonstances. La corporation simple abouchée avec un employeur ou avec un syndicat d'employeurs qui la protègent produit un bien considérable, mais toujours restreint. La corporation collective a l'avantage d'embrasser un plus grand nombre de travailleurs ; elle permet de rendre les charges moins lourdes et de multiplier les avantages offerts aux associés. Les deux formes d'association sont bonnes ; elles peuvent se joindre par l'union des syndicats particuliers (1). Nous avons exposé plus longuement cette question dans notre ouvrage intitulé : l'*Organisation du travail dans les ports Flamands* (2).

3° Des corporations chrétienne et neutre la première doit, sans aucun doute, avoir la préférence ; d'abord, parce que seule la religion chrétienne est capable de travailler au relèvement du niveau moral de l'ouvrier et que sans ce relèvement moral toute amélioration, même au point de vue purement matériel, est impossible ; ensuite, parce que la corporation neutre est un mythe qui déguise trop souvent une ardente hostilité. Nous l'avons déjà dit, les syndicats socialistes se couvrent en maints pays des dehors de la neutralité la plus absolue, pour mieux cacher leur action néfaste sur les populations ouvrières. A ce propos, rappelons les paroles du grand pape Léon XIII : " Les ouvriers chrétiens n'ont plus qu'à choisir entre ces deux partis : ou de donner leur nom à des sociétés dont la religion a tout à craindre, ou de *s'organiser eux-mêmes* et de joindre leurs forces pour pouvoir secouer hardiment un joug si injuste et si intolérable. Qu'il faille opter pour ce dernier parti, y a-t-il des hommes, ayant vraiment à cœur d'arracher le souverain bien de l'humanité à un péril imminent, qui puissent avoir là-dessus le moindre doute ? „ Plus loin, le Pontife ajoute encore : " Le sort de la classe ouvrière, telle est la question qui s'agite aujourd'hui ; elle sera résolue par la raison ou sans elle, et il ne peut être indifférent aux nations qu'elle soit résolue par l'une ou l'autre voie. Or, les ouvriers *chrétiens* la résoudront facilement par la raison, si, unis en société et *conduits par une direction prudente*, ils entrent *dans la voie où leurs pères et leurs ancêtres trouvèrent leur salut et celui des peuples* „. Est-il

---

(1) Le R. P. Ch. Antoine, S. J., professeur de Théologie morale et d'Économie sociale. *Cours d'Économie sociale*, p. 383. Paris 1896.

(2) Partie générale, régime moderne. Chap. III. Les Unions ouvrières, p. 82.

besoin de remémorer les multiples avantages moraux et matériels qu'assuraient à leurs membres les anciennes confréries de débardeurs flamands ? Les bienfaits dont ces associations charitables et chrétiennes comblaient la classe ouvrière ressortent à chaque page du travail que nous avons entrepris sur cette question (1). Nous parlons aussi dans cet ouvrage des anciennes coopératives qui, jointes, dès l'origine, à la corporation, peuvent être envisagées comme ne faisant qu'un avec elles et furent un des éléments essentiels de leur prospérité. — Nous parlerons plus longuement de la coopération dans les pages suivantes. Pour terminer ce paragraphe, qu'il nous suffise de nommer quelques corporations actuellement existantes, dont l'exemple puisse devenir utile à divers points de vue ; nous citerons spécialement : la Corporation des portefaix de Marseille (2), l'Union des " Stevedores „ de Londres (3), celle des Bateliers et des Conducteurs d'allège de la Tamise (4), le Syndicat de portefaix établi aux Sables d'Olonne (5), etc., etc.

Le lecteur trouvera des renseignements sur leur organisation interne dans la partie spéciale de ce travail ; il se rendra compte également des avantages fournis par ces associations (6), il jugera enfin des réformes qu'il serait souhaitable d'introduire dans ce régime et des lacunes qu'il importerait de combler.

§ II. — RÉFORMES PARTIELLES

A côté des plans généraux de réformes, dont l'exécution s'est souvent fait attendre ou n'a donné que des résultats peu appréciables, nous avons à signaler des tentatives plus restreintes d'organisation nouvelle. Quelques-unes d'entre elles ont abouti, d'une façon plus ou moins parfaite ; d'autres en sont encore à rechercher la voie définitive qu'elles auront à suivre ; il en est enfin qui n'existent, jusqu'ici, qu'à l'état de simple projet.

---

(1) *P. F. — P. S.*, pp. 78 et 148.
(2) *P. E. — P. S.*, pp. 272 et 277.
(3) *P. E. — P. S.*, p. 75.
(4) *P. E. — P. S.*, p. 82.
(5) *P. E. — P. S.*, p. 324.
(6) On évalue le capital des compagnies des docks à 20 millions de livres sterling.

Nous avons mentionné déjà plusieurs de ces plans de réformes dans les chapitres précédents et au cours du rapport d'enquête qui figure à la fin de ce volume ; en ce moment nous ne reviendrons que sur les deux améliorations qui nous semblent les plus importantes.

I. La généralisation du « List System ».

Si cette institution, qui consiste à diviser les ouvriers par catégories et à les appeler successivement au travail en raison de leurs aptitudes, de leur moralité ou de leur ancienneté en rang, n'est pas réclamée pour le moment avec plus de vigueur par les principaux " leaders „, c'est que, vu l'organisation présente du travail, ils voient dans l'augmentation du nombre des ouvriers permanents une cause de diminution de leur influence ; ceci serait vrai surtout lorsqu'il s'agirait de déclarer une grève inconsidérée ou du moins quelque peu hasardeuse. Le *list system*, tel qu'il est pratiqué par le " Joint Committee „ de Londres, peut donner lieu parfois à des inconvénients, nous ne pouvons en disconvenir. Mais l'abus n'est-il pas inhérent à toute entreprise humaine ? Toujours est-il que ce système est un remède que le patron et l'ouvrier adoptent tous deux fort facilement ; car, étant donné que le premier choisit bien ses hommes, qu'il est aidé dans cette besogne par les unions, et que le second exécute convenablement son travail sous le contrôle des chefs de son syndicat, les avantages que doivent en retirer les deux parties sont incontestables.

Opinions favorables :

Sidney Webb. Voici comment M. Galton, le secrétaire du sociologue déjà cité, répond à cette question : " que pensez-vous de l'utilité du " list system „ ? — " M. Sidney Webb croit que tout ce qui tend à „ augmenter la régularité et la permanence du travail des dockers „ leur est favorable. Il ne comprend pas pourquoi il y aurait trois „ classes d'ouvriers, et croit que, sans se donner trop de peine, l'on „ pourrait rendre tous les travailleurs des docks permanents. Mais „ il serait probablement difficile d'étendre ce système à certains „ docks où les armateurs dirigent le travail et non la Compagnie. „ (4 mai 1897) (1).

---

(1) " As to whether the list is good — he thinks that any thing which tends to give increased regularity and permanence to the Dockers work is good for them. He does not understand why there should be 3 classes, and thinks that with reasonable ease all the dockworkers might be made per-

Un rédacteur du Daily Chronicle, homme versé dans la question, nous affirme que le *list system* est excellent et devrait être appliqué partout. Quant aux objections que l'on formule contre l'établissement de ce régime et qui se résument à ceci : Le " list system „ augmentera le nombre des sans-travail, il amènera la baisse des salaires, etc., etc., il répond au 1° : " Non, les chances d'obtention de travail pour les ouvriers non permanents étant diminuées, les maraudeurs, les gens sans ressources ne s'y présenteront plus en si grand nombre et chercheront, dans l'apprentissage d'un métier, le remède à leur situation. Le régime actuel de l'embauchage fait au hasard, au jour le jour, constitue, à vrai dire, une prime à la fainéantise. „ Il répond au 2° : " La baisse des salaires serait impossible : les ouvriers mieux organisés s'y refuseraient ; cette mesure provoquerait un " tolle „ général „.

Un capitaine du port. " Pour moi, je considère le " list system „ comme le meilleur remède, le plus populaire (most popular) et je souhaite son extension à tous les docks. En effet, il opère dans les rangs des travailleurs une sélection hautement désirable et il les retient, en même temps, contre les grèves inconsidérées. „ Quant aux objections que l'on peut formuler contre le mode de recrutement, l'institution vaut ce que valent les hommes qui en ont la direction. Il y a d'excellents " formen „ contremaîtres, il y en a de moins bons. „

M. Tom Mann. " Je ne puis rien formuler contre le " list system „, mais il me semble impossible de l'appliquer en toutes choses. „

M. Paul de Rousiers (1) est d'avis que le remède au manque de permanence du travail dans les docks, ne peut se trouver que dans l'épuration provoquée par le *List system* et l'*association* sérieuse du monde des travailleurs coopérant à cette sélection. Nous reviendrons plus loin sur sa théorie.

Opinions défavorables :

M. Festy, collaborateur de M. Paul de Rousiers, dans son étude sur " le trade-unionisme en Angleterre „, nous donne une appréciation sur l'application présente du " list system „ telle qu'elle est faite à Londres par le " Joint Committee „. " Médiocre comme ouvrier, médiocre

---

manent. It would probably be difficult to extend this system to some docks where the shipowners have the dock labour and not the Dock Company. „

(1) *La question ouvrière en Angleterre,* pp. 475-477.

comme homme, y dit-il, le *listman* n'a qu'un souci : conserver son *bread and butter* en se donnant le moins de peine possible. Tout le reste lui est indifférent. T..., qui est très intelligent. mais qui n'est pas toujours modéré dans ses expressions, me dit que les *listmen* ne sont pas des ouvriers, mais des " domestiques „ (servants), et il ajoute que les compagnies ont toujours cru de leur intérêt de maintenir leurs ouvriers au niveau de la brute. Sans aller aussi loin, je ne crois pas, ajoute-t-il, que le *list system* favorise beaucoup l'élévation du docker. „ (1)

Ces remarques, si nous les entendons bien, se rapportent bien plus à l'*application* présente du *list system*, application que l'auteur trouve défectueuse, qu'à la *théorie* elle-même. En effet, les abus reprochés à ce régime se rapportent, d'une façon générale, au mode de recrutement, vraiment peu favorable, qu'il reproche au " Joint Committee „.

Dans d'autres passages de sa remarquable étude, M. Festy avoue que le " list system „, pris dans son ensemble, " présente de sérieux avantages. „ (2) N'oublions pas non plus que le " Joint Committee „, lorsqu'il rompit avec la " Dockers Union „, souffrit d'une pénurie d'hommes et qu'il dut embaucher les premiers venus sans opérer dans son choix une sélection suffisante.

M. Anderson, président de l'Union des Stevedores, nous a répondu que l'application générale du " list system „ pourrait bien, à son avis, amener une diminution des salaires.

Un " leader „ nous fit encore remarquer que lorsqu'il y a excès de travailleurs dans un dock et demande de bras dans un autre, on force parfois les *listmen* à faire de longs trajets sans compensation aucune.

Remarquons que c'est là encore une critique qui ne concerne que le mode d'application du système. Si cette façon de répartir le travail était établie plus universellement, on trouverait facilement le moyen de n'appeler les ouvriers à la besogne que dans un certain rayon.

II. La multiplication et l'extension des coopératives ouvrières.

Les premiers rapports publiés par la " Dockers Union „ anglaise,

(1) *Opus cit.*, pp. 152 et 153.
(2) *Opus cit.*, p. 135.

à l'issue de la grande victoire de 1889, témoignent d'un grand mouvement en faveur de la coopération. De nombreux essais furent tentés, notamment dans les "Victoria et Albert Docks„, mais ils rencontrèrent des difficultés sérieuses tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. A l'intérieur, les coopératives eurent à lutter contre la défiance réciproque de leurs membres; à l'extérieur, elles souffrirent du manque de capitaux et du manque de permanence dans leurs occupations. Leurs ouvriers étaient assez souvent contraints, faute d'ouvrage, de rechercher individuellement du travail auprès des employeurs; ceux-ci se plaignaient de ce qu'ils exécutaient moins rapidement leur besogne en commun que lorsqu'ils travaillaient chacun pour son propre compte. Des difficultés surgirent. Comme on le remarque à première vue, ces inconvénients ne sont pourtant pas irrémédiables. Les vices *internes* que recèlent trop souvent les coopératives assises sur des bases défectueuses sont bien plus graves. Les promoteurs du régime coopératif doivent apporter à l'extirpation de ces vices une vigilance exceptionnelle, s'ils ont le désir sérieux de réussir dans leur entreprise. En effet, comme l'a écrit M. Maurice Block (1), " si „ l'idée coopérative ne semble pas gagner beaucoup de terrain, ce „ n'est pas, comme on l'a dit, le manque de capitaux qui en est la „ cause; car nous avons vu des ouvriers se former par l'épargne un „ capital modeste, mais déjà suffisant pour entreprendre une affaire. „ Nous croyons plutôt qu'on n'est pas porté à la coopération par la „ même raison de prudence qui empêche bien des hommes de „ s'associer étroitement avec d'autres hommes : on ne se connaît pas „ assez, on craint de mal confier ses intérêts, et pour le moins, on „ prévoit l'incompatibilité d'humeur (plus que lorsqu'il s'agit de se „ marier), on ne voudrait pas aliéner sa liberté, et si l'on se sent „ capable, on tient à profiter seul de ses capacités. Cette dernière „ raison — qui est très légitime d'ailleurs — n'est pas toujours „ avouée; il faut du courage pour s'exposer au reproche d'égoïsme. „ (Ceux qui font ce reproche ne sont pas plus disposés au sacrifice „ que d'autres). Ceux qui prétendent fonder la société sur le dévouement, sur la solidarité — à supposer qu'ils possèdent les vertus „ qu'ils recommandent aux autres — voudraient imposer des sacrifices à l'élite des hommes en faveur de la médiocrité... „

(1) *Dictionnaire général de la Politique*, p. 534.

Ces sentiments de jalousie et de défiance, les anciennes gildes du moyen âge les atténuaient, les annihilaient même par l'action bienfaisante des confréries attachées aux coopératives de travailleurs des ports. Les statuts de la coopérative s'adressaient au *citoyen*. Les statuts de la confrérie s'adressaient à l'*homme* et au *chrétien* (1).

Nous avons étudié plus spécialement les confréries de débardeurs dans notre ouvrage intitulé : *L'organisation du travail dans les ports flamands*. Nous basant uniquement sur les documents conservés dans les archives de ces associations, nous avons constaté partout qu'en s'adressant au chrétien, la confrérie joignait aux préoccupations purement matérielles celle de relever le niveau moral de ses membres. Grâce à la confrérie, la protection de la corporation érigée en coopérative s'étendait à la famille tout entière ; si la corporation assurait à chacun le bien-être matériel par une sage réglementation du travail, la confrérie organisait l'assistance mutuelle au profit de chaque individu et veillait aux intérêts spirituels de ses membres.

Tous étaient inscrits dans la confrérie, tous avaient part aux offices religieux et aux prières des confrères, tous bénéficiaient encore des soins apportés par les chefs de l'Union à la visite des malades, à l'administration des mourants, à la veillée, à l'ensevelissement et aux funérailles des membres décédés.

Les défiances, les jalousies disparaissaient rapidement sous la douce influence de la charité chrétienne.

L'écho de ces sentiments est répercuté dans un document de l'époque. " Travaillons, pour obéir au commandement de Dieu et „ non uniquement pour le gain; sans cela notre labeur ne serait pas „ béni et ferait du tort à notre âme. L'homme doit travailler pour „ glorifier Dieu qui a ordonné le travail, et afin de mériter par son „ labeur la bénédiction divine. Or, cette bénédiction gît dans l'âme. „ L'homme travaille encore pour se procurer ce qui est nécessaire à „ sa vie, à celle des siens, ce qui peut contribuer à le réjouir chré- „ tiennement; mais il doit aussi travailler afin de pouvoir partager „ le fruit de son labeur avec les pauvres et les malades. Les unions „ et associations de métiers sont bonnes lorsqu'elles envisagent „ ainsi les choses, et celui qui ne les considère pas de cette manière,

---

(1) E. Levasseur. *Histoire des classes ouvrières en France*, t. I, p. 468.

„ ne cherchant qu'à se procurer le gain et la richesse, agit mal et „ son travail est de l'usure. „ (1)

Si nos ouvriers modernes témoignent rarement d'un tel esprit de confraternité et de désintéressement, c'est qu'un grand travail d'éducation s'impose à leur égard. Il ne suffit point pour eux de faire la part du *corps ;* le *cœur*, l'*intelligence* réclament aussi leurs droits.

Ce qui fut possible au moyen âge dans le régime interne des coopératives, nous le croyons réalisable de nos jours. Il suffit d'un peu de bonne volonté et de dévouement. Les grandes ligues ouvrières fondées dans nos principaux ports sous l'inspiration de la foi chrétiennes ne sont-elles pas tout indiquées pour opérer cette transformation au sein des coopératives qui viendraient s'y affilier ? Plusieurs sont déjà entrées dans cette voie; faisons des vœux pour que les autres suivent ce noble exemple.

Le principal obstacle qui surgit à l'extérieur est l'absence de fonds ; ne pourrait-il être vaincu par la générosité, nullement désintéressée d'ailleurs, des patrons? Pourquoi n'avanceraient-ils pas une somme suffisante dans le but de créer des équipes stables, permanentes, dignes de toute confiance et capables de leur offrir les garanties que l'employeur est en droit de réclamer de ses ouvriers ?

---

(1) *Eine Christliche Ermanung*, p. 23ª. Texte cité dans J. Janssen, *L'Allemagne et la Réforme*, p. 315.

PARTIE SPÉCIALE

ENQUÊTE SUR LE RÉGIME MODERNE DU TRAVAIL

DANS LES PRINCIPAUX PORTS DE MER DE L'EUROPE

LONDRES

AVANT-PROPOS

“ On l’a déjà dit depuis longtemps, Londres est une “ province couverte de maisons „. Cette ville immense, peuplée de plus de 4.000.000 habitants, “ est située à peu près exactement au milieu de toutes les régions océaniques de l’Europe, entre le détroit de Gibraltar et le Cap Nord de la Scandinavie ; elle est aussi placée au centre de gravité de tout l’hémisphère oriental ; c’est là que se trouve précisément le lieu de rendez-vous le plus naturel pour les navires qui vont prendre leurs chargements sur les deux rives de l’Amérique, dans l’Extrême-Orient, en Océanie ; de toutes les extrémités de la terre, les lignes de navigation viennent y former leur principal nœud. Avant même que les grands avantages de Londres comme port de commerce international eussent été révélés, un maire demandait ironiquement au roi qui parlait de déplacer le siège du gouvernement : “ Et la Tamise, nous la laisserez-vous ? „ ... — “ Première ville du monde par le commerce de l’argent, Londres est aussi la première par le mouvement des échanges et l’importance de sa navigation maritime. C’est le marché principal de la terre pour les thés, les cafés et la plupart des denrées coloniales ; c’est là aussi que sont apportées les laines d’Australie, d’Afrique, des contrées situées hors de l’Europe, et les acheteurs étrangers doivent s’approvisionner à Londres : une foule de marchandises ne sont importées sur le continent d’Europe que par l’intermédiaire du port de la Tamise... „. — “ Le port de Londres est un monde dont on ne peut se faire une idée quand on n’y a point pénétré. D’ailleurs, tout l’estuaire de la Tamise est considéré, en vertu d’une décision de la Cour de l’Échiquier, comme étant le port de Londres, et cette décision est certainement d’accord avec la réalité (1). „

Mouvement du port (2) :

1893. Importation : 10.212 navires ; 8.435.676 tonnes.

Exportation : 7503 navires ; 6.110.325 tonnes.

---

(1) Élisée Reclus, *Géographie Universelle*, tome IV. L’Europe du Nord-Ouest, p. 501, 502.

(2) *Annual statement of the navigation and shipping of the united Kingdom*, 1876.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs.

I. — Le contrat de travail.

Les employeurs. — *Les compagnies.* A Londres, les docks sont la propriété des compagnies privées. Celles-ci se sont fusionnées peu à peu. Actuellement trois sociétés se partagent le monopole de cette exploitation : celle des *Milwall Docks*, celle des *Surry commercial Docks*, et la *London and India Docks Joint Committee*, commission mixte qui, depuis 1888, centralise les trois quarts de l'administration du port. Leur monopole consiste dans *le déchargement;* cependant une partie de cette besogne est abandonnée de nos jours aux armateurs. Ceux-ci, de même que les compagnies, emploient journellement les ouvriers dits " Dockers ".

Les armateurs. Ces derniers ne jouissent d'aucun monopole ; mais ils cherchent à réaliser, à la fois et à leur profit, le travail des arrimeurs et des déchargeurs. Peut-être y réussiront-ils si, dans un délai plus ou moins long, on abandonne dans le port de Londres l'ancienne division du travail entre arrimeurs (stevedores) et déchargeurs (dockers), pour adopter celle, mise en vigueur à peu près partout, de travailleurs de navires (chargeurs et déchargeurs) et de travailleurs de quais.

Les patrons arrimeurs (master stevedores).

Les petits entrepreneurs isolés. Ce sont eux qui acceptent de préférence les hommes des unions.

Les coopératives ouvrières. Plusieurs essais de ce genre furent enregistrés dans les annales de l'histoire des docks de Londres. On en signala notamment dans les Victoria et Albert Docks; mais ces tentatives ne furent jamais couronnées d'un plein succès. Une première difficulté provient du manque de confiance entre ouvriers composant une même équipe; la seconde vient de ce que les patrons,

voyant que ces ouvriers travaillent *activement* lorsque des *entreprises* sont faites pour leur propre compte, exigent que la même tâche soit accomplie quand le travail s'exécute à la journée. Ces petites coopératives se composent de 40 à 50 hommes divisés par équipes de 8 travailleurs. Presque tous sont membres de la dockers Union. Celle-ci leur impose un minimum de salaire : 6 pence par heure de jour, 1 sh. par heure de nuit. Le soir, on procède au partage des bénéfices; le chef d'équipe obtient une part plus forte.

Les employés *(différentes catégories et salaires).*— A. *Les contremaîtres ou chefs d'équipe (foremen).* Il en existe pour presque tous les genres de travailleurs; généralement ils sont employés d'une façon stable et payés soit au mois, soit à la semaine. Leur influence est fort grande, spécialement au " Joint Committee „ ; ils y dirigent les différentes catégories de *list men* dont il sera question plus loin. D'après les rapports qui nous ont été faits, il semble que le " truc system „ et les abus si souvent reprochés lors de l'embauchage ne peuvent leur être imputés aussi sévèrement que dans d'autres ports de mer. Jadis il en était ainsi; mais ces temps sont heureusement passés.

B. *Les ouvriers.* — 1. *Les Dockers.* M. Tom Mann évalue leur nombre à 25.000; eu égard au nombre, c'est la catégorie d'ouvriers la plus considérable.

On distingue les travailleurs *à la pièce* et les ouvriers *à la journée.*

Une seconde division peut être faite entre : les ouvriers *permanents,* assurés de leur salaire de chaque jour, généralement aussi d'une indemnité de maladie ainsi que d'une pension de vieillesse, et les *travailleurs irréguliers* employés en beaucoup plus grand nombre. Ces derniers, lorsqu'ils sont acceptés par le " Joint Committee „, sont divisés en trois catégories : *A. B. C.,* suivant le " list system „ récemment mis en vigueur. Nous en expliquerons plus loin le fonctionnement (1).

Quant à la moyenne des salaires, M. Tom Mann divise les travailleurs en cinq catégories :

a) Les " regular men „ ou ouvriers permanents. Ceux-ci peuvent gagner de 30 à 36 shil. par semaine. Il évalue leur nombre à 5000.

b) Les irréguliers préférés; (on peut adopter ces tarifs pour les

(1) Les ouvriers permanents et ceux de la classe A sont payés *par semaine;* ceux des classes B et C, à l'heure.

sections créées par le “ list system „). Salaire : 8 pence par heure de jour, 1 shil. par heure de nuit; ils gagnent en moyenne 24 shil. par semaine.

c) Ceux qui gagnent 7 pence par heure de jour et 1 shil. par heure de nuit : moyenne 18 schel. par semaine.

d) Ceux qui travaillent à raison de 7 pence par heure de jour et de 9 pence par heure de nuit : moyenne hebdomadaire 12 shil.

e) Les ouvriers les moins bien rémunérés gagnent respectivement 6 et 8 pence ; soit 8 shil. par semaine.

2. *Les stevedores* (arrimeurs). Suivant les renseignements donnés par un des chefs de leur Union, les arrimeurs comprennent environ 3200 ouvriers syndiqués et 5000 non syndiqués. Le syndicat règle l'ordre dans lequel les travailleurs sont appelés à la besogne (1). Leur salaire est fixé de commun accord avec les employeurs. Il est, en moyenne, de 6 shil. par jour pour 9 heures de travail. Les heures supplémentaires se paient 1 shil.; les heures ordinaires 8 d.

On travaille de 7 heures du matin à 5 heures du soir, avec une heure de repos à midi. Quant au travail de nuit : il y a un premier repos de 5 à 6 heures, puis un second de 10 à 11 h. après lequel on reprend le travail jusqu'à 6 heures du matin. Le temps de repos est payé comme les autres heures ; si on le supprime, il donne lieu à un salaire double.

3. *Les lightermen-watermen.* Ce sont des bilandriers, conducteurs d'allèges qui transportent les marchandises enlevées aux navires déchargés sur le fleuve pour les remiser dans les entrepôts. D'autres effectuent le transport des personnes sur de petits steamers. On évalue leur nombre à 6000.

4. *Les porteurs de charbon* (coalporters).

Ils travaillent, tantôt à la journée, tantôt à la pièce. En moyenne, ils sont occupés durant 5 jours par semaine, et peuvent gagner journellement 10 shillings.

5. *Les porteurs de grain* (cornporters).

Ces ouvriers travaillent à la pièce. Ils ont de la besogne en moyenne 3 jours, parfois 4 jours, par semaine. Mais en revanche chaque journée de travail peut leur rapporter jusque 20 shil. Il faut noter pourtant que c'est là un maximum rarement atteint.

---

(1) Cette réglementation du travail par le syndicat ouvrier est fort intéressante ; nous y reviendrons en parlant des unions ouvrières.

6. *Les porteurs de bois* (dealporters).

Ils gagnent 11 pence par heure et travaillent généralement à la tâche. Ils peuvent gagner de 15 à 20 fr. par jour; mais c'est là aussi un maximum.

7. *Les carmen* (charretiers). Ils peuvent être environ 8000.

Leur travail a lieu souvent la nuit, c'est pourquoi il est fort démoralisant; car il en est bien peu qui évitent l'écueil si dangereux de la boisson. Généralement ces ouvriers sont payés par semaine; c'est dire que leur travail est assez stable. Le salaire peut atteindre hebdomadairement de 20 à 30 shillings.

8. *Les sailors and firemen* (hommes de mer et chauffeurs). On évalue à 7000 le nombre normal de ces travailleurs résidant au port.

II. — Les modes de répartition du travail.

Nous avons déjà vu que le nombre des ouvriers permanents est assez minime en comparaison de celui des travailleurs irréguliers, spécialement chez les dockers. Plusieurs remèdes ont été apportés à ce triste état des choses; mais, bien qu'ils présentent chacun de sérieux avantages, aucun d'entre eux n'est encore à même de guérir le mal dans sa généralité.

A. *Le roulement* est employé avec succès par les arrimeurs (stevedores) syndiqués. L'appel au travail a lieu, pour eux, 5 fois par jour à heures déterminées (1).

B. *La limitation de la durée du travail de chacun.* Le syndicat des arrimeurs prévoit également les abus qui pourraient naître de ce côté, en prescrivant un maximum d'heures consacrées à un travail consécutif et en déterminant les heures de repos. Cette réglementation fort intéressante est admise à la fois par les patrons et par les ouvriers (2).

C. *Le list system*; on entend par là : la division des travailleurs en trois classes successivement appelées au travail en raison de leurs aptitudes spéciales, de leur moralité et de leur ancienneté d'emploi. Ce mode de répartition est mis en usage par le " Joint Committee " comité mixte des docks de Londres. Les ouvriers de chaque catégorie ont un n° d'ordre; c'est ainsi que l'on appelle parfois la 1re, puis la 2de catégorie et les 20 premiers nos de la 3me caté-

(1) Voir *L'Union protectrice du travail des Stevedores réunis.*
(2) *Ibid.*

gorie. D'autres fois, lorsque le travail est peu abondant, on n'embauche que les 25 ou 50 premiers nos de la 2de catégorie. Tous les ans, chaque ouvrier reçoit un nouveau no ; il monte en grade s'il en est jugé digne, il peut également descendre d'un ou de plusieurs rangs, dans le cas contraire (1). D'après M. Festy (2), le " Joint Committee „ emploie actuellement 1700 travailleurs permanents, 1800 ouvriers de la classe A et 2600 de la classe B. Quant à l'utilité ou la non-utilité de ce procédé, nous ne partageons pas entièrement la manière de voir de cet auteur lorsqu'il affirme que le "list system „, par la certitude qu'il donne d'une besogne plus stable, constitue une prime offerte à la paresse, que le *list man* ne travaille que " juste assez pour ne point être renvoyé „, qu'il se recrute principalement chez les hommes " sans caractère „ consentant facilement à être " asservis „, qu'en un mot, il " ne croit pas que le list system favorise beaucoup l'élévation du docker.„ Nous n'ignorons point que, dans d'autres passages de son intéressant travail, M. Festy avoue que, malgré les inconvénients cités plus haut, " le list system a réalisé un grand progrès et présente de sérieux avantages... „ (3). Mais nous nous demandons si les inconvénients dont il parle sont bien aussi sérieux qu'il semble l'affirmer. Primitivement, il est vrai, l'*Union des dockers* n'a point voulu permettre à ses hommes d'entrer au service des compagnies ; cette autorisation ne leur fut donnée que fort tardivement, alors que les listes étaient presque complètes.

Voilà un fait ! Mais pourquoi cette défense ? Était-ce parce qu'elle trouvait le *list system* mauvais en lui-même ? Nullement; aucun des chefs que nous avons interrogés n'a osé nous donner cette réponse.

---

(1) " L'insolence, la mauvaise conduite, l'absence au moment de l'embau„ chage (taking on) peuvent faire descendre un travailleur d'une liste à une „ autre, ou faire reculer son nom sur la même liste. Au contraire, les habi„ tudes laborieuses et la bonne conduite seront récompensées par la pro„ motion. „

(2) Collaborateur de M. Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 152.

(3) Il continue : " Le travail a été organisé, un personnel régulier constitué; dans les docks du *Joint Committee* le docker professionnel n'a plus à craindre la concurrence de l'inemployé; en outre, s'il n'y a pas d'emploi pour lui dans le dock où il travaille d'ordinaire, il le sait à l'avance et peut aller ailleurs chercher " une chance „. *Même source*, p. 135.

Pourquoi alors ? Parce que, si ce système se généralisait, l'Union perdrait tout empire sur les dockers ; elle n'en disposerait plus aussi facilement, lorsqu'il s'agirait d'entamer de nouvelles luttes. Or étant donnée la politique belliqueuse, hasardée et relativement peu sérieuse de la plupart des unions de travailleurs du port, nous nous demandons si ces équipes privilégiées ne constituent pas précisément une barrière efficace à la propagation des grèves inconsidérées?

Quant à la valeur des ouvriers, il est certain qu'en présence du refus des unions, les employeurs n'ont pu mettre immédiatement la main sur les meilleurs travailleurs du port ; ils ont dû embaucher des équipes d'ouvriers *nouveaux*, moins habitués au travail des docks que les vétérans des unions ; mais c'est un fait certain c'est que ces équipes s'améliorent (1) et que, si les compagnies les maintiennent à leur service, elles qui sont considérées comme étant très vigilantes, et à juste titre, lorsqu'il s'agit de leurs intérêts, c'est bien parce qu'elles ont la conviction qu'avec de tels ouvriers elles sont loin de travailler à perte.

Enfin, si l'on reproche aux dockers inscrits sur les listes du " Joint Committee „ une certaine faiblesse de caractère qui les pousse à se laisser facilement " asservir „, nous ne croyons point que ce soit au principe même du *list system* qu'il faille s'en prendre pour adresser un reproche à cette institution, mais bien à la forme, peut-être trop autoritaire, qu'elle a prise dans le port de Londres. Il semble que, loin d'encourir des critiques touchant *l'asservissement*, le *manque d'organisation* et le *danger* que présenterait son application présente, le *list system* serait parfaitement susceptible de s'allier avec l'indépendance sagement comprise des travailleurs, si les syndicats de patrons parvenaient à en régler les applications dans une commune entente avec les syndicats ouvriers. Nous avons un exemple de cet accord, bien que sur des objets différents, dans la réglementa-

(1) Nous avons rencontré parmi les *list men* des ouvriers fort habiles, et d'une éducation sensiblement supérieure à la moyenne. Toujours est-il que nous avons rarement retrouvé parmi eux le type dégradé que nous désignons plus loin sous l'appellation : " the man who cares for nothing „. Si tous ne sont point lancés comme on le voudrait sur la voie du progrès, tous ou presque tous sont des hommes dévoués aux intérêts de leur famille, ils sont contents de leur sort, plus sobres, moins grossiers : c'est déjà là un résultat qui n'est point à dédaigner.



tion du travail, telle qu'elle est comprise par les arrimeurs (stevedores) londoniens.

III. — Les modes de rémunération.

Nous ne pouvons revenir ici sur les conditions du salaire gagné par chacune des catégories de travailleurs énumérées plus haut ; nous nous bornerons à certaines remarques générales sur les divers modes de paiement actuellement en vigueur dans le port de Londres.

1. *Le salaire au mois ou à la semaine* n'est guère commun. C'est le mode de rémunération des diverses catégories d'ouvriers permanents et des dockers de la classe A.

2. *Le salaire à la journée.* A Londres, contrairement à ce qui se passe à Liverpool, le contrat concernant une journée entière de travail est rare. Les ouvriers permanents, nous l'avons vu, sont plutôt payés par semaine, les autres par mois. La rémunération par semaine est pourtant poursuivie par certaines unions, comme impliquant une permanence plus assurée de rapports entre employeurs et employés.

3. *Le salaire à l'heure.* Il constitue le mode le plus fréquent de rémunération chez la majeure partie des travailleurs. A leur point de vue, il a l'avantage de ne point exténuer leurs forces.

4. *Le salaire à la tâche* (piece work). C'est le mode préféré des patrons ; on le conçoit aisément. Il est spécialement mis en vigueur par les porteurs de grain, de bois et de charbon. Les arrimeurs et les dockers acceptent aussi parfois du travail dans ces conditions ; mais exceptionnellement. La tendance générale des unions ouvrières est, aujourd'hui, de remplacer ce genre de contrat par celui du travail à la journée. Les excès auxquels entraîne le travail à la tâche sont la cause principale de son impopularité. La cause de ces excès peut être imputée à la fois aux patrons et aux ouvriers ; mais une réglementation sérieuse des heures de travail et des heures de repos acceptée des deux parties, comme l'est celle des arrimeurs, pourrait y porter un remède fort efficace.

5. *Le salaire à la tâche comportant un minimum garanti (plus system).* Malgré son correctif, il partage, à Londres, l'impopularité générale qui accueille le " piece work ". On reproche au " Joint Committee " d'avoir rétabli ce mode de rémunération partout où il l'a pu.

6. *Le salaire extra.* Les employeurs ont coutume d'accorder

certaines primes à l'activité des travailleurs. Les besognes particulièrement dangereuses, pénibles, ou délicates donnent lieu à une rémunération supplémentaire qui peut varier entre 6 d. et 1 sh. par jour (60 centimes à 1,25 fr.).

7. *Le salaire des heures supplémentaires* (overtime). Pour les ouvriers ordinaires, il atteint 8 d.; pour les autres, 9 d., 10 d. jusque 1 sh. 1 d. Cette rémunération exceptionnelle est à la fois nuisible aux patrons et aux ouvriers. Aux premiers elle fournit un travail moins soigné, moins rémunérateur, pour les seconds elle est la cause de nombreux accidents et du délabrement progressif de leur santé.

8. *Le salaire du minimum d'embauchage.* C'est un des principaux fruits de la grève de 1889. Dorénavant le docker est assuré, par le fait même qu'il est embauché, du salaire de 4 heures consécutives de travail.

IV. — Les assurances.

Accidents. La plupart des unions de travailleurs se bornent, en cas d'accident, à présenter leurs bons offices pour aider les membres à obtenir l'indemnité à laquelle ils ont droit.(Voir plus bas "la protection légale du travail „). Les ouvriers permanents sont généralement assurés par leurs patrons ; pour les autres, la coutume n'est point encore universellement appliquée, mais elle tend à l'être.

Maladies. Tous les dockers du " Joint Committee „ doivent faire partie d'une société privée de secours mutuel. Les ouvriers permanents jouissent, outre les allocations de cette société, d'un demi-salaire. Ces caisses libres sont nombreuses à Londres, plusieurs d'entre elles sont très florissantes; souvent nous avons rencontré des dockers qui en faisaient partie ; tous se déclaraient satisfaits de leur organisation. L'indemnité équivaut généralement à une 1/2 paie. L'Union des Stevedores prélève une cotisation de 6 d. par membre en faveur de la victime d'un accident. L'indemnité peut monter à 75 livres et au-delà. L'Union des "Watermen and Lightermen„ possède également une mutuelle dont la caisse est séparée du patrimoine corporatif.

Incapacité, vieillesse. Les ouvriers *permanents* " du Joint Committee „ jouissent d'une pension après un certain nombre d'années de service : 7 fr. 50 par semaine après 15 ans de *permanence ;* 8 fr. 75 après 25 ans de service et 55 ans d'âge, etc. Un *listman* qui a 65 ans

d'âge et 30 ans de service, comme *permanent*, reçoit 15 fr. par semaine, c'est le maximum correspondant au salaire de 24 sh. (1).

Malheureusement il n'en est pas ainsi pour la majeure partie des ouvriers ; le plus grand nombre, après avoir mené une vie pénible, échouent misérablement dans ces hospices civils (workhouses) dont le nom seul leur cause de l'effroi, tant il est vrai que, malgré leur abaissement, ils tiennent encore à leur indépendance ! Et dire que la vieillesse vient tôt pour cette catégorie de travailleurs ! A 45, 50 ans ils sont déjà supplantés par les jeunes, leurs chances d'emploi diminuent, on les rebute ; aussi voyons-nous figurer parmi leurs revendications les plus énergiques la création ou du moins la subvention des caisses de retraite par le gouvernement.

Chômage. Telle qu'elle est instituée dans la plupart des unions, cette caisse est plutôt un fonds de grève. Le chômage accidentel ne donne pas lieu à indemnité.

Funérailles. Des secours funéraires, assez considérables, sont généralement organisés par les unions ouvrières. C'est ainsi que la " Dockers Union „ alloue 4 livres, les Stevedores 5 livres, à la mort de la femme, 10 livres lors du décès du mari. Ces secours peuvent monter à 70 et 100 livres, grâce à la générosité dont les stevedores font preuve dans les cas de pressante nécessité.

V. — La Protection légale du travail.

Le rapport du secrétaire général de la " Dockers Union „, présenté en 1895 par Ben Tillet, relate fièrement les avantages considérables que les travailleurs des ports de mer anglais peuvent retirer de la protection légale du travail, depuis que les ouvriers des docks, des quais et des entrepôts sont rangés parmi les catégories énumérées par le " Factory Act „. Il invite les travailleurs employés à des travaux particulièrement dangereux ou insalubres à se prévaloir de la charte qui leur a été octroyée par le parlement, de refuser le travail dans ces conditions et d'argumenter de la responsabilité du patron en cas d'accident.

Le " Factory Act „ limite également la durée du travail des ouvriers âgés de 14 à 18 ans. On ne peut les occuper plus de 5 heures de suite, sans un repos d'au moins 30 minutes pour leur permettre de prendre un repas. La journée de travail ne peut excéder 12 heures,

---

(1) Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 135. Note.

de 6 à 6 h., de 7 à 7 h. ou de 8 à 8 h., avec un repos d'une heure et demie avant 3 heures de l'après-midi. Le travail de nuit est donc interdit pour cette catégorie d'ouvriers.

VI. — La condition morale des travailleurs.

M. Octave Festi (1) distingue trois catégories de dockers : 1° l'homme qui ne se soucie de rien, 2° celui qui se soucie de lui-même, 3° celui qui se soucie des autres. Cette distinction, dont nous avons pu apprécier la justesse lors de notre dernière enquête en Angleterre, peut s'adapter également aux autres catégories de travailleurs du port.

1. *L'homme qui ne se soucie de rien* (the man who cares for nothing). C'est le vieux docker, catégorie la plus nombreuse aujourd'hui, mais qui tend cependant à disparaître peu à peu devant le travail de relèvement qui se prépare. Pour le moment, " s'il est céli-
„ bataire, écrit M. Festi, le *vieux docker* n'a pas de domicile et va
„ coucher dans un *lodging-house* (maison où l'on couche à la nuit),
„ quand il a les 30 ou 40 centimes nécessaires pour payer son lit.
„ Marié et père de famille, il habite avec sa femme et ses enfants un
„ logement d'une seule chambre. Parfois il est paresseux, ne cherche
„ du travail que quand il est poussé par le besoin, et lâche la besogne
„ dès qu'il s'est procuré de quoi faire face aux nécessités les plus
„ urgentes ; parfois il est bon travailleur, gagne des salaires élevés,
„ mais dépense tout „ (2).

Ces hommes au caractère faible et soupçonneux, souvent abrutis par la boisson, s'adonnent volontiers au jeu et au *dolce far niente* qui convient à leur nonchalance (3) ; ils n'ont nul respect de soi, nul autre désir que celui de satisfaire leurs appétits grossiers ; la pensée ne leur vient même pas de sortir de leur état de misère par un éner-

---

(1) Au chapitre V, p. 145 de l'étude sur *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, publiée avec sa collaboration par M. Paul de Rousiers.

(2) " L'épargne et la prévoyance ne sont pas dans les idées de ces gens-là
„ et nécessitent un courage, une force de caractère qu'on ne peut exiger de
„ l'homme ordinaire *(avrage man)*; quand ils ont de l'argent, ils le dépensent
„ sans vouloir songer au lendemain, simplement pour prendre leur revanche
„ des privations subies ; plus tard ils vivront comme ils pourront „ disait un ancien docker à M. Festi. *Même source.*

(3) Ils parient aux courses et y perdent souvent l'avoir de toute une semaine.

gique effort de volonté. Au point de vue social, ce sont des non-valeurs; au point de vue moral, ils sont rarement foncièrement mauvais, ce sont surtout des misérables.

2. *L'homme qui se soucie de lui-même.* Sans atteindre la perfection ni même ce que l'on voudrait attendre de la moyenne de la classe ouvrière, les travailleurs de cette catégorie présentent sur la classe précédente des avantages essentiels. Au lieu des dockers ivrognes et indolents, nous avons sous les yeux des travailleurs vigoureux, peu éclairés, il est vrai, sur les besoins du métier, sur leurs devoirs et sur les moyens qu'ils pourraient mettre en œuvre pour améliorer leur position sociale, mais pleins de bonne volonté, économes, actifs, membres d'une Union, bien qu'ils n'en comprennent qu'à moitié le but et les avantages, attachés à leur femme et à leurs enfants, sobres, sans s'interdire toutefois quelques excès le dimanche, et religieux. Beaucoup d'ouvriers irlandais, venus pour mendier leur pain durant les années de disette (entre 1840 et 1850), avaient abandonné leurs pratiques religieuses, ne trouvant guère de prêtres de leur croyance et de leur nationalité. Depuis lors, plusieurs paroisses catholiques ont été fondées dans les quartiers du port, et il s'est produit un sérieux mouvement de retour. C'est spécialement dans cette seconde catégorie que se recrutent les *listmen;* bien souvent nous avons eu l'occasion d'en rencontrer sur les chantiers aux environs des bassins et des entrepôts ; ils nous semblent être de fort bonne composition, susceptibles de se relever et de former, non des chefs de file, mais la masse nécessaire à la constitution d'unions solides et durables.

3. *L'homme qui se soucie des autres* (the man who cares for others), autrement dit le docker supérieur ; oiseau rare s'il en fut, mais pourtant trouvable dans le port de Londres. On le distingue à première vue de ses confrères par sa propreté, sa mise plus soignée, son air franc, l'empressement qu'il mettra à vous donner des renseignements utiles, la connaissance dont il fera preuve de l'organisation du métier, de ses inconvénients, des remèdes désirables, du fonctionnement et de la politique des unions ; en un mot, de tout ce qui touche à l'intérêt de sa profession, au bien-être, à l'avancement de ses semblables. Habituellement il sera membre d'une société de tempérance, secrétaire ou trésorier d'une branche de son Union, assuré contre la maladie, la vieillesse, les accidents, logé dans un quartier spacieux, propre et bien aéré, parfois même locataire d'une maison

entière, relativement instruit, intelligent, confiant dans l'avenir et prêt à tout sacrifier dans l'intérêt général de son métier. Mais ce type enchanteur a également son revers. En voulant tout savoir, tout connaître, tout améliorer, tout diriger, on se brûle parfois les ailes; c'est ainsi que plus d'un docker de cette catégorie, animé d'ailleurs souvent d'intentions excellentes et d'une louable énergie, tombe dans les griffes du socialisme. Devenu collectiviste révolutionnaire par première inclination, il en vient peu à peu, à mesure que son éducation s'achève et que son expérience grandit, à répudier les moyens violents, il devient constitutionnel. L'établissement sérieux et durable du collectivisme ne sera possible, d'après lui, que lorsque l'altruisme aura remplacé l'égoïsme qu'il voit régner à tous les degrés de l'échelle sociale. Pour favoriser le désintéressement, il faut avant tout soulager le cœur aigri du travailleur; c'est pourquoi ces dockers socialistes abandonnent momentanément l'idéal collectiviste pour revendiquer des réformes partielles mais immédiates, espérant relever le niveau des sentiments de leurs compagnons, lorsqu'ils les auront affranchis des préoccupations que nécessite l'âpre lutte pour le pain de chaque jour. C'est ainsi que le docker anglais embrasse peu à peu un socialisme opportuniste ; nous parlons de celui qui se croit instruit et chargé de veiller aux intérêts de ses semblables.

VII. — La condition matérielle des travailleurs.

M. Paul de Rousiers qui étudia lui-même, sur les lieux et longuement, la condition des ouvriers en Angleterre, publia (1) une monographie fort intéressante d'un docker de l'“ East-End „. Nous en reproduirons ici les traits principaux :

James Moloney, docker des “Saint Katherine Docks „ (ouvrier irrégulier), grâce à son tempérament actif et à son caractère tranquille et sérieux (steady man), n'a pas perdu 4 journées de travail durant les 4 années qui suivirent la grande grève de 1889.

Voici son budget :

Salaire : Journée de dix heures (chômage le dimanche et souvent le samedi après-midi), à raison de six pence (0,60) par heure (2), soit 30 shil. (37,50) par semaine.

Charges : La famille compte dix membres dont huit enfants. Ce

(1) *La question ouvrière en Angleterre*, p. 477 et suiv.
(2) Sept pence par heure supplémentaire.

qui pèse le plus dans le budget, c'est le loyer des deux chambres (superficie 24 m. c.) qu'elle occupe dans le quartier de " Tower Hill ". Le propriétaire exige 6 shil. 6 pence (8,10) par semaine. (1)

Apport au budget du salaire de la fille aînée : Elle est couturière et gagne en moyenne 2 shil. par jour soit 12 shil., y compris le dîner et le goûter pris hors de la maison (2) ; mais il faut en déduire les frais de transport vers l'atelier, ce qui revient à 9 shil. par semaine et donne pour total du salaire de la famille 39 shillings (soit 47,75 frs).

Condition morale et matérielle : La religion et la morale sont en honneur. Le père de famille est, d'ailleurs, d'origine Irlandaise. Le logis et les vêtements sont d'une propreté remarquable.

Si nous avons publié le résumé de cette monographie, ce n'est point parce qu'elle constitue une moyenne, loin de là ; nous savons, par l'expérience que nous a donnée notre propre enquête, qu'il n'en est pas ainsi, quoique, par exception, nous ayons rencontré des familles semblables ; mais nous avons mis cet exposé sous les yeux du lecteur pour lui prouver que, moyennant une bonne conduite, de l'ordre et de l'énergie, le docker londonien peut aspirer à une situation normale.

Les logements ouvriers fournissent souvent un mode assez juste d'appréciation de la condition matérielle de leurs habitants. Lors de l'enquête que nous poursuivîmes à Londres vers la fin d'avril 1897, nous en visitâmes un grand nombre occupés par des travailleurs du port ; nous les diviserons en quatre classes :

A) *Chambres louées dans les vieux quartiers.* Ce sont bien là les logements les plus pauvres et souvent les plus malsains. Nous nous souvenons, entre autres, de certaines impasses; de certaines, cours intérieures dans lesquelles croupissaient des flaques d'eau fétide, bordées de maisons sales et délabrées dans lesquelles se sauvaient à

(1) Il faut remarquer que dans des quartiers plus éloignés du centre de la cité, par exemple aux environs des " Royal Albert Docks ", comme le fait remarquer lui-même M. DE ROUSIERS, le prix de location est beaucoup moindre (6 shil. 6 pence par semaine).

(2) M. DE ROUSIERS fait remarquer combien il est difficile, à Londres, de trouver du travail pour les filles de dockers ; il y a peu de fabriques dans le voisinage de leurs quartiers, les salaires sont peu élevés et, dans l'industrie privée, elles sont trop souvent livrées à l'odieuse exploitation des tailleurs juifs, organisateurs en grand du " *sweating system* ".



notre approche des enfants malpropres et déguenillés. Une seule chambre, parfois, mais exceptionnellement, deux y constituaient le logement misérable d'un docker de l'ancienne catégorie (the man who cares for nothing). Le loyer est de 5 à 6 shil. par mois. Ces masures tendent heureusement à disparaître ; elles sont remplacées de nos jours par les habitations de la catégorie suivante.

B) *Chambres louées dans d'énormes immeubles bâtis pour ouvriers.* Plusieurs de ces maisons contiennent des centaines de travailleurs. Si ces sortes de casernes n'atteignent point encore toute la perfection désirable, notamment pour ce qui concerne le respect des lois de la morale, elles présentent pourtant un progrès considérable sur le mode par trop primitif d'habitation dont nous avons parlé précédemment.

Des escaliers interminables donnent accès, à chaque étage, par des portes différentes donnant sur le palier, à trois ou quatre appartements composés chacun, suivant les cas, d'une, de deux ou de trois salles. Une chambre se loue en moyenne 3 shil. à 3 shil. 6 pence par semaine ; deux : 4 shil. à 5 shil. 6 pence ; trois : 6 shil. à 6 shil. 6 pence. Nous avons visité, entre autres, dans un de ces immeubles, un docker dont le fils était marin, et les deux filles mariées. Il occupait avec sa femme deux pièces proprement blanchies à la chaux; les autres appartements que nous avons visités étaient généralement tapissés de papier peint, mais notre docker estimait, avec raison, que le mode d'aménagement qu'il employait était plus sain. La chambre à coucher était propre et convenablement meublée; la cuisine, qui servait en même temps de salle de réception, était ornée de petits tableaux, de quelques meubles non luxueux mais en bon état, et de plusieurs reproductions de navires exécutées avec un certain art par le père de famille; il nous disait avec fierté : " Voici le bateau sur lequel, dans mon jeune temps, j'ai appris le métier de mousse ; voici celui sur lequel est engagé mon fils! " Ces chambres communiquaient entre elles et étaient éclairées chacune par une large fenêtre. Le ménage ne souffrait point de la pauvreté. C'était un type de docker de la 2de catégorie : " the man who cares for himself ".

c) *Petites maisons ou parties de maisons occupées par une famille.* Au quartier de " Poplar ", nous avons visité, dans des rues écartées, des demeures à un étage, habitées par deux familles de dockers. L'une s'était installée au premier, l'autre conservait le

rez-de-chaussée. Nous avons même rencontré des maisons de modeste apparence occupées par les membres d'une seule famille, alors que celle-ci comptait de 8 à 10 enfants; ce cas n'est pas rare chez les travailleurs irlandais. Le loyer montait à 7 ou 8 shillings par semaine.

D) *Maisons de travailleurs de la catégorie la plus aisée.* Les " stevedores „ forment la classe aristocratique du métier. Ces hommes sont habitués à un travail plus stable, à une vie plus rangée et gagnent un salaire rémunérateur. Aussi avons-nous visité plusieurs familles de ces arrimeurs confortablement logées dans des maisons fort coquettes pour des travailleurs. Des rideaux blancs aux fenêtres annoncent la propreté. Un tapis sur la table, des chaises bourrées, des meubles en acajou donnent à ces maisonnettes l'aspect d'une demeure bourgeoise. C'est ainsi que nous avons visité, entre autres, un " foreman „, sorte de chef d'équipe des " stevedores „ régnant en seigneur et maître avec sa famille dans une petite maison fort convenable comprenant 6 chambres très proprettes dont il obtenait la location moyennant 10 shillings par semaine. Cet homme, Irlandais de naissance, est catholique; il avait débuté dans les docks comme simple ouvrier; actuellement il gagne 2 livres 10 shil. par semaine; il est intelligent, sobre, attentif à veiller aux intérêts des siens et dévoué envers ses compagnons de labeur. Il est secrétaire d'une des " branches „ de son Union et remplit cette tâche avec grand zèle. C'est un type bien caractérisé et exemplaire du travailleur de la 3me catégorie : " The man who cares for others „.

VIII. Les causes de misère et les causes de relèvement.

A. CAUSES DE MISÈRE. — *L'irrégularité du travail.* Partout et toujours nous rencontrons les mêmes plaintes. Voici les chiffres pour le port de Londres, tels que nous les fait connaître une statistique (1) : 6/100 seulement des dockers y sont employés d'une

---

(1) " Dressée avec beaucoup de soin „, dit M. PAUL DE ROUSIERS, en note de son ouvrage : *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 141.

Voici la statistique donnée par GEOFFROY DRAGE, *The Unemployed*, p. 132.

A. Dans les West and East India docks : 247 ouvriers permanents, 700 préférés, 600 irréguliers employés au minimum, 711 irréguliers souvent sans ouvrage.

B. Dans les London and St Catherine docks : 420 ouvriers permanents,

façon permanente; 10/100 sont employés pendant 10 mois de l'année; 12/100 pendant 8 mois, 16/100 pendant 6 mois, 20/100 pendant 4 mois, et 36/100 pendant 3 mois et au-dessous. Et pourquoi ? Les causes en sont multiples : les fluctuations du commerce, les saisons spéciales à l'arrivée de chaque marchandise, la concurrence entre employeurs les poussant à faire exécuter le travail le plus rapidement possible, les vents, les marées, les brouillards, les variations dans la demande de main-d'œuvre, etc. (1).

L'encombrement du métier. C'est là, de nos jours, le principal obstacle à la prospérité de la profession de docker, et la cause la plus sérieuse de l'irrégularité du travail. L'état misérable des petits métiers de l'East-End, la crise agricole sévissant avec tant d'âpreté en Irlande et en Angleterre, les grèves nombreuses qui créent sans cesse des *sans-travail* dans les divers métiers de la cité et qui, dans les docks, engagent les employeurs à embaucher des ouvriers étrangers à cette profession : tout concourt à créer cette situation lamentable (2).

Le perfectionnement des procédés de travail. Ce fait est une conséquence nécessaire du marché du travail. Il peut être constaté dans tous les ports, mais on le remarquera avant tout en Angleterre, là où des grèves incessantes aboutissant à l'élévation du taux des salaires, et la concurrence entre employeurs ont forcé ceux-ci à chercher les moyens de produire plus en moins de temps, à moins de frais

450 préférés, 1100 irréguliers employés au minimum, 1100 irréguliers souvent sans ouvrage.

C. Dans tous les docks de Londres réunis : un total de 22.000 dockers dont 16.000 sont employés et 6000 sans ouvrage.

Or, ces 6000 hommes disponibles ne sont pas nécessaires au *mouvement* des docks, remarque fort à propos M. Paul de Rousiers (*La question ouvrière en Angleterre*. Paris 1895, p. 476 et suivantes) ; car, d'après une moyenne calculée (d'avril 1891 à avril 1892), le maximum de travailleurs employés fut de 17.994 par jour ; il reste donc 4000 dockers absolument inutiles au marché.

(1) Les remèdes tentés jusqu'à nos jours : limitation des heures supplémentaires, tarifs spéciaux, nouvelle organisation du travail par les employeurs. etc., n'ont guère encore prouvé leur efficacité.

(2) Ajoutons encore à cela les nombreux étrangers, Allemands, Français, Chinois, Italiens etc., qui, venant chercher fortune dans cette ville cosmopolite, ne réussissent point dans leurs entreprises et finissent par échouer aux docks.

et, par conséquent, avec le secours d'un nombre moindre de travailleurs. Ce progrès dans la diminution de l'effort exigé pour le labeur quotidien n'est certes pas un mal lorsque les travailleurs peuvent en bénéficier; mais ce n'est pas toujours le cas; tout dépend des circonstances et de la bonne volonté des employeurs.

L'alcoolisme. Non seulement cette plaie hideuse de la société moderne fait des ravages effrayants parmi les travailleurs du port, mais à Londres elle atteint également leurs femmes et prépare la ruine des générations futures.

La politique désastreuse de plusieurs unions ouvrières. Le " striking system „ dénué de toute assurance contre les maux multiples que rencontre le travailleur et les préoccupations politiques des " leaders „ ont suscité la défiance, souvent même le découragement chez bon nombre de travailleurs. Aussi sont-ils loin de trouver dans la plupart des unions l'aide et la protection de chaque jour, la paix et l'émancipation qu'ils sont en droit d'attendre d'elles. John Burns ne craint pas de critiquer sévèrement la conduite des chefs responsables de cet état des choses (1).

L'absence d'éducation morale tant chez le docker que chez sa femme. On conçoit que l'ouvrier du port, livré jour et nuit à un travail abrutissant, n'ait guère de sentiments élevés ; mais ce qui est spécialement lamentable à Londres, c'est de constater l'insouciance, le manque d'ordre, la saleté, parfois même la débauche, qui sévissent auprès des compagnes des dockers. Des enfants en guenilles, un logis sordide, une femme vagabonde et assez souvent prise de boisson, voilà ce que retrouve malheureusement trop souvent le père de famille, lorsqu'il rentre de son labeur quotidien. Est-il étonnant qu'il trouve plus de bien-être dans les *bars* qui l'invitent à quelques pas de son toit inhospitalier ?

La dépression commerciale des dernières années. Voici comment s'exprime sur ce point M. Festi, en note de l'ouvrage déjà

---

(1) " Les *leaders*, écrit-il, manquent souvent de ce sens des proportions, de ce respect des faits, de cette connaissance de la nature humaine, en dehors desquels aucun mouvement ne peut aboutir d'une manière durable. Leur *motto* semble être : " Périsse mon pays, pourvu que mon credo vive ! „. Cette politique a naturellement éloigné d'eux le mouvement des *Trade-Unions.* „ Lettre écrite au *Figaro* par John Burns, le 4 août 1896, et publiée dans ce journal le 8 août suivant.

cité (1) : " Bien entendu, la dépression commerciale des dernières „ années a eu sur le travail des docks une influence considérable, — „ directement, car elle restreint la demande de bras, — indirecte„ ment, parce qu'elle a provoqué l'accroissement de l'offre et amené „ des milliers d'inemployés aux docks. „ Les statistiques que nous venons de donner sont là pour attester la vérité de cette assertion.

B. Causes de relèvement. — Depuis quelques années, il s'opère sans conteste, tant au point de vue moral que matériel, un sérieux travail de relèvement en faveur des classes ouvrières de Londres. Donner l'énumération complète de ces œuvres serait chose impossible ici ; bornons-nous à citer les principales :

a) *Les University Settlements* (2), émanations de la charité chrétienne comme le furent, il y a quelque cinquante ans, auprès de la jeunesse universitaire parisienne les Conférences de St-Vincent de Paul. C'est à Frédéric Maurice que revient l'honneur d'avoir établi "the Working-men College„, l'association des hommes de travail; elle remonte à 1860. Fidèles à cette parole du célèbre professeur Summer: " Seule l'éducation peut apporter aux hommes la connaissance des conditions et des lois de la vie „, des étudiants de l'Université de Cambridge organisaient durant leurs vacances, des cours suivis par les ouvriers. Dès 1867, cet exemple était imité par la jeunesse d'Oxford. Denison, jeune homme d'un brillant avenir, déclarait au Rév. John Richard Green, pasteur de St-Philippe, que lui aussi allait *vivre désormais au milieu de ses paroissiens* et se consacrer à leur relèvement. Ce jeune homme, que l'on peut à juste titre appeler (3) le *fondateur* des " University Settlements „, était intimement convaincu que l'aumône matérielle ne suffirait jamais à relever le pauvre peuple du vice et du dénûment dans lequel il gisait. " Aidez les malheureux à s'aider eux-mêmes, s'écriait-il, et pour cela prêtez-leur votre intelligence, votre cerveau (lend them your brains). „ Cet exemple fut suivi ; un premier *essaim humanitaire*, comme le dit si bien M. de Beauregard, vint se fixer dans l'East-End, *le quartier des*

(1) P. 140.

(2) Mis Costa de Beauregard, *La Charité en Angleterre.*

(3) Avec Toynbee, élève d'Oxford qui, en 1875, s'établissait au milieu des pauvres de White-Chapel et mourut avant d'avoir vu mûrir les fruits de son apostolat.

exilés de la société (1), vivant de la vie des travailleurs, les attirant à lui, les instruisant, les dirigeant, les moralisant, les encourageant dans leurs entreprises. les consolant et les aidant dans leurs adversités, remplissant, en un mot, auprès d'eux les fonctions d'une mère affectueuse et dévouée (2). Rien de plus intéressant que de dire les rapports publiés par les divers comités des différentes branches de cet arbre vigoureux de la Charité. On y trouve des remèdes à tous les besoins, à toutes les misères ; tel " settlement „ s'occupe spécialement d'enseignement et d'éducation, comme celui de Bermondsey par exemple ; tel autre, comme celui de Mansfield, prodigue les distributions de vivres; d'autres, tel celui d'Oxford House, exigeaient dès l'origine et répandaient autour d'eux la croyance à la foi chrétienne, tandis qu'aucune foi religieuse n'était exigée à Toynbee-Hall. A Nelson-Square, à Victoria-Park-Square et ailleurs encore ce sont des jeunes filles et des dames, créatures si particulièrement douées pour secourir les misères sociales, qui prêtent leur vaillant concours à l'œuvre que nous ne pouvons que fort rapidement ébaucher aujourd'hui (3).

---

(1) Comme le dit M. Woods, *English social movements.*

(2) Définition d'un " College ou University settlement „ (citation de M. de Beauregard, p. 9 et 14) : " Le *Settlement* est simplement une maison peuplée „ d'hommes ou de femmes de cœur et d'intelligence, qui se rapprochent des „ pauvres, non pas comme s'ils venaient d'un monde différent pour les visiter „ simplement, mais comme s'ils étaient de leur monde, comme s'ils étaient „ des compatriotes, des voisins habitant par choix les mêmes quartiers, les „ mêmes maisons, et décidés à frayer avec eux comme avec des *amis*... Le „ peuple, l'enfant du peuple surtout, écrit un rapporteur, a, par-dessus tout, „ besoin d'*amis*, de vrais *amis*, auxquels il puisse demander conseil, instruc„ tion, encouragement... „

Au *Bermondsey settlement* 50 jeunes gens se dévouent à 150.000 travailleurs de cet endroit et de Rotheshithe. " Passez de notre " athletic club „, „ dit un rapport de cette œuvre, dans notre salle de lecture ; de là pénétrez „ dans la salle suivante, où notre société musicale répète un *oratorio*. Entrez „ ensuite dans une de nos classes de sténographie pleines d'élèves, puis „ dans une vaste salle où un cours de physiologie est fait par un gradué de „ Cambridge... Entrez ensuite dans les salles consacrées à l'étude de Shake„ speare, à des leçons d'arithmétique et de grammaire... Finissez par notre „ atelier de sculpture, et par notre bibliothèque qui est envahie, et compre„ nez que, sauf les études élémentaires, aucun de nos pauvres gens ne rece„ vrait sans nous l'instruction que nous sommes si heureux de leur donner. „

(3) "Miss Octavia Hill dirige maintenant, d'après le rapport de Nelson-Square

Le Club des Working-men. Société déjà existante lors de la fondation des " University „ ou " College settlements „, mais qui fut considérablement développée sous l'inspiration de l'œuvre nouvelle (1).

Les écoles professionnelles. Cette institution dépend du " County Council (2) „ ; 150.000 livres furent dépensées cette année dans ce but. Les écoles du soir commencent à être fréquentées par de jeunes dockers ou des fils de dockers ; on y apprend à se spécialiser dans toutes sortes de métiers. C'est un mode puissant de relèvement pour la classe pauvre. Un organe fort intéressant : " The London technical Education Gazette „ paraît chaque mois et traite de ces matières. Nous signalerons encore à ce propos une publication du County Council : " London statistics „ (3).

Les bibliothèques publiques. Elles sont fondées dans chaque paroisse (Vestry) en vertu d'un bill qui décide de lever une taxe à cet effet.

Les dockers y demandent rarement de gros livres, mais ils y lisent les journaux et des publications spéciales tendant à leur permettre d'embrasser une autre carrière, un métier plus spécialisé et par conséquent plus stable.

Les sociétés anti-alcooliques. Elles ont produit un certain bien, mais il reste encore beaucoup à faire !

Les sociétés de secours mutuel. Elles sont nombreuses dans la grande cité ; plusieurs d'entre elles sont même fort puissantes. Presque tous les dockers de la seconde catégorie y sont affiliés.

Les œuvres catholiques :

„ (*même source*, p. 20), sept cités ouvrières organisées par son *settlement*. Dans „ ces cités, dit-elle, nous recueillons les loyers, nous organisons les répara- „ tions, nous empêchons l'encombrement... et dans toutes les circonstances „ difficiles, nous sommes là pour soutenir les familles. Pour l'instruction, „ nous avons non seulement un club pour les petites filles, mais on nous „ confie encore dans d'autres salles des jeunes garçons de 13 à 16 ans. Enfin, „ le *settlement* s'efforce de former des travailleuses qui viennent apprendre „ chez nous l'œuvre du dévouement. „

(1) Earl of Stamford. " The Guardian „. Cette société comprenait 43 clubs non politiques et anti-alcooliques fréquentés par 1000 membres.

(2) Un " Board „ spécial est élu à cet effet par le County Council. Le président actuel est M. Sidney Webb.

(3) Adresse : E. Standford, 26, Cockspur street, Charing Cross. S.W. London

a) L'UNION SOCIALE CATHOLIQUE.— Les catholiques londoniens comptaient déjà plusieurs représentants dans les settlements universitaires, lorsqu'en 1891 ils se concertèrent pour fonder une œuvre qui leur fût propre ; elle prit le nom de Newman-House. Ce premier groupement fut le noyau de l'*Union sociale catholique*, créée en 1893 sous l'impulsion du cardinal Vaughan. Deux ans après sa fondation, elle comptait déjà dans le quartier pauvre de l'East-End 15 clubs ou patronages, tant pour les jeunes gens que pour les jeunes filles (1), fréquentés par plus de 3000 membres. Cinq cents messieurs, dames et jeunes filles, appelés les " travailleurs „ et les " travailleuses „ (2), se dévouaient à ces œuvres admirables.

b) LE COMITÉ DE DIFFUSION DE LA PRESSE CATHOLIQUE. — On y publie tout ce qui peut contribuer à moraliser et à relever la classe

---

(1) Le but de l'œuvre consiste spécialement à s'occuper de la jeunesse, tant au point de vue de la préservation morale que de l'avancement matériel. La musique, le chant, la danse même (dans les clubs de jeunes filles) y alternent avec de nombreux cours spéciaux : le travail à l'aiguille, la coupe des vêtements, le dessin, la sténographie, le modelage, la tenue des livres, la musique, l'anglais, le français, l'allemand, etc. Dans certains clubs on fonde des caisses d'épargne, on procure des vêtements à bon marché, du travail à domicile, à l'atelier, au magasin, etc.

(2) Le Mis COSTA DE BEAUREGARD cite parmi ces humbles travailleuses de grandes dames de l'aristocratie anglaise, telles que la duchesse douairière de Newcastle, miss Talbot, miss Mac-Kenna... etc. Des maisons créées non loin des clubs où elles exercent leur dévouement par les soins du Comité central de l'œuvre, les reçoivent à tour de rôle pour un nombre déterminé de jours ou de mois ; chaque dame fait à la fin de la semaine son rapport à la " Travailleuse en chef „ qui, elle, ne quitte jamais la maison. Si, au dire du P. MILLER, de nombreux faits de préservation morale et de retour à la pratique religieuse ont été obtenus dans sa paroisse, " c'est, ajoute-t-il, *grâce au contact de parents et d'enfants appartenant aux classes inférieures avec les membres des classes supérieures, qui ont enfin compris qu'ils doivent se dévouer à eux.* „

" Ces enfants ne se plaignent jamais, écrit la duchesse de Newcastle dans „ un de ses rapports ; elles ne demandent jamais rien et vous racontent des „ histoires qui vous font saigner le cœur, avec une parfaite sérénité, redevenues presque gaies. Quelle leçon, ajoute la noble femme, quelle leçon „ pour ceux qui ne savent rien souffrir sans se plaindre, et quel bonheur on „ éprouve à se dévouer à ces pauvres enfants que transforme une seule „ parole de bonté !... „

" ... Plus les *travailleurs*, ajoute-t-elle, appartiennent à une classe indépen„ dante et élevée, plus leurs succès sont grands „. (*Même source*, p. 23.)

ouvrière. La vente se fait, au prix de revient, à différents groupes d'œuvres catholiques, telles que les conférences de St-Vincent de Paul, les patronages, les écoles, le clergé, etc.

c) L'ŒUVRE DE LA SAINTE FAMILLE.— Elle s'adresse spécialement aux parents. Dans certaines paroisses, elle est très florissante. Des réunions suivies d'une allocution ont lieu séparément le soir pour les hommes et pour les femmes. Dans la paroisse de Poplar, bon nombre de dockers Irlandais font partie de cette association.

d) LES ÉCOLES CATHOLIQUES. — On en trouve dans chaque paroisse, ainsi que des congrégations et patronages.

e) LES CONFÉRENCES DE St-VINCENT DE PAUL, ETC., ETC. — L'œuvre d'Ozanam est trop connue dans le monde entier, pour que nous devions remémorer les bienfaits qu'elle procure à la classe ouvrière.

IX. Les groupements ouvriers.

Nous ne pouvons que les énumérer ici rapidement ; nous reviendrons plus tard sur l'organisation interne et les visées politiques de ceux qui offrent le plus d'intérêt :

La " Dockers " union.

La fédération des " Stevedores " arrimeurs.

L'union des " Lightermen and Watermen ".

L'union des " Coolporters ", porteurs de charbon.

La " Wenchmen's " union, groupement peu important, 400 à 500 membres, porteurs de charbon distincts de ceux de la " Coolporters " union.

La " Labour protection league ".

La " Free labour association ".

La Fédération Internationale.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier ou la grande grève de 1889 (1)

—

§ Ier. — L'ORIGINE DE LA LUTTE

I. Causes éloignées de la grève :

1. La situation malheureuse des travailleurs du port.
2. Le succès des grèves antérieures.
3. Les menées des leaders socialistes de diverses nuances.

1° *La triste situation des travailleurs du port de Londres.* La prospérité passagère, qu'amenèrent au monde des ouvriers de transport londoniens les tristes événements de la guerre Franco-Allemande, leur avait fait oublier leur position antérieurement précaire et leur revenait, sans cesse, à l'esprit comme étant la condition normale du métier qu'ils exerçaient. Or le salaire, dont ils jouissaient en 1889, était sensiblement le même, sinon supérieur à celui qui précéda les événements de 1870-71. D'après les statistiques (2), ce salaire, en 1889, était pour les travailleurs irréguliers de 4 d. (40 cent.) à 5 d. par heure; pour les réguliers, de 3 s. 8 d. à 5 s. par jour. Mais

---

(1) D'après : SYDNEY BUXTON, *Cardinal Manning " a reminiscence ". Fortnightly Review*, avril 1896; HENRY HYDE CHAMPION, *The great dock strike*, 1890, H. LLEWELLYN SMITH and VAUGHAN NASH, *The story of the Dockers' strike told by two East Londoners*, 1889; *Report of the strikes and Lock-outs of 1889 by the labour correspondent of the Board of trade;* PAUL DE ROUSIERS, *La question ouvrière en Angleterre*, Paris 1895 ; GEORGES HOWELL, *Le passé et l'avenir des Trade-Unions;* J. LEMIRE, *Le cardinal Manning;* H. WAISSEN WILSON, *The Dock Labourers strike*, 1889. " Manifesto and statements Accounts ". *L'association catholique*. Article sur la grève des ouvriers des docks à Londres, 1889, tome XXVIII, p. 474.

(2) *Report on the strikes etc. by the labour correspondent of the board of trade*, 1889, p. 6.

cette dernière classe ne constituait que le tiers de la multitude des ouvriers du port évaluée à 100.000 hommes par Ben Tillett (1) ; la grande majorité ne voyait ses longs chômages entrecoupés que par quelques heures, parfois une ou deux heures seulement (2), de travail continu et ne rapportait à la malheureuse famille qu'un bien maigre salaire, 7 à 10 shil. par semaine ! Cette situation était encore souvent aggravée par l'odieuse exploitation pratiquée par certains intermédiaires placés entre les compagnies et les dockers pour régler les questions d'embauchage. L'usage du " sweating system „ leur était assez généralement reproché.

2° *Le succès des grèves antérieures.* En 1872, à la suite d'une lutte victorieuse, les salaires qui étaient tombés à 4 d. par heure remontèrent à 5 d. En 1880, les travailleurs irréguliers des " London and St Catharine Docks „ obtinrent un minimum de 6 d. par heure pour le travail à l'entreprise (3).

3° *Les menées des leaders socialistes.* Antérieurement au grand mouvement de propagande, qui amena la grève de 1889, les dockers avaient bien peu de rapports avec le parti socialiste. Un auteur, peu sujet à suspicion, nous donne les causes de cette réserve : 1° Les dockers ne connaissaient point le socialisme, ou plutôt les opinions de ceux qui se disent socialistes en Angleterre étaient si diverses, que ces ouvriers n'y comprenaient rien. 2° Le dernier souci d'un travailleur du port était d'écouter les vaines théories développées au sujet d'une organisation future; on ne lui avait point encore dit si *lui-même* pouvait compter dans un bref délai sur un travail plus stable, moins prolongé et mieux rémunéré. 3° L'expérience avait été faite sur les mobiles peu désintéressés de certains orateurs populaires.

Comment alors les leaders socialistes furent-ils si bien suivis par les travailleurs du port en 1889 ? Ici, nous répondrons que les chefs de la grande grève eurent le bon esprit et l'heureuse chance de ne point donner prise d'une façon aussi complète aux critiques formulées antérieurement.

---

(1) Dans un rapport présenté à la Chambre des Lords au sujet du " sweating system „.

(2) Une moyenne faite à cette époque donne 3 heures par jour.

(3) Ces innovations tournèrent cependant bientôt au désavantage des dockers, en favorisant l'emploi des irréguliers et du travail à l'entreprise.

Ben Tillett avait laissé toute théorie de côté, pour dresser un plan de réformes urgentes et former une union capable de le défendre.

John Burns joignait au prestige de la parole et des succès qu'il avait déjà remportés en faveur d'autres classes de travailleurs, une réputation méritée de désintéressement; ajoutez à cela l'influence que lui donnait son siège au "County Council„ et sa place prépondérante dans l' " executive council „ de la puissante Union des mécaniciens.

Par la prévoyance de ces leaders et de ceux qui s'adjoignirent à eux, le public était déjà mis au courant de la misère des dockers par toutes sortes de publications bien avant que la grève éclatât. Chaque jour, tous les sujets de plaintes étaient largement mis à profit et la lutte était déjà engagée sous main avec les employeurs, témoin la lettre écrite aux Directeurs des Docks 6 jours avant l'ouverture des hostilités (1) ; en un mot, le plan d'attaque était conçu, les machines de guerre dressées, les alliés avertis et encouragés ; on n'attendait plus que le signal des chefs pour engager résolument la lutte.

II. Occasion prochaine de la grève.

Ce fut un incident regrettable pour la compagnie des docks. Nous l'exposerons ici sommairement, d'après la relation de M. Paul de Rousiers (2).

Une prime est attachée dans certains cas à la prompte exécution du travail; prime basée sur la nature, le volume, le poids de la cargaison calculé par la Compagnie sans le contrôle des dockers.

Or, une équipe avait obtenu 1 shil. 4 pence (1,65 fr.) de prime par homme pour décharger un navire. Peu de temps après, ce même navire revint et, bien que le nombre de déchargeurs fût le même et la cargaison sensiblement équivalente, on afficha une prime de 2 pence (0,20) seulement. Les dockers refusèrent de toucher cette rétribution. Le lendemain, au lieu de rétablir l'ancien tarif, la Compagnie dit : il y a erreur, et elle afficha une prime, également réduite, de 6 pence (0,60) ; la concession était fort maladroite.

Le 13 août, 2500 dockers proclamaient la grève aux East et West India Docks, pour le cas où dans les 24 heures on ne ferait point droit à leurs demandes.

---

(1) Le 7 août. H. Llewellyn Smith and Vaughan Nash, *The story of the Dockers 'strike*, p. 67.

(2) *La question ouvrière en Angleterre*. Paris 1895, pp. 482 et 483.

§ II. — LES QUATRE GRANDES PHASES DE LA LUTTE

1. De l'ouverture des hostilités à la proclamation des directeurs des docks.

2. De cette proclamation à la reprise du travail sur certains quais.

3. De la reprise du travail sur ces quais à l'intervention du Comité de conciliation.

4. De l'intervention du Comité à la fin de la grève.

I

De l'ouverture des hostilités à la proclamation des Directeurs des docks

Prétentions des grévistes. — A la suite de l'incident, précédemment exposé, les leaders firent connaître par écrit aux directeurs des docks quelles étaient les prétentions des travailleurs, avec prière de donner une réponse, le lendemain 14 août, avant midi. Cette pétition, d'abord très brève, fut finalement rédigée comme suit : (1)

a) On n'embauchera pas de nouveaux hommes pour moins de 4 heures.

b) On n'en acceptera plus que deux fois par jour : à 8 heures et à 12 heures.

c) On n'admettra plus aucun travail à la pièce.

d) Le minimum de salaire ordinaire sera élevé de 5 d. à 6 d. par heure ; celui des heures supplémentaires et de nuit, de 6 d. à 8 d.

e) Le salaire à l'entreprise sera élevé à 8 d. par heure ordinaire et à 1 s. par heure supplémentaire.

Extension de la grève.— Le 15 août, tout travail avait cessé aux S. W. India Docks.

Ben Tillett, appréciant la gravité de la situation, avait appelé immédiatementTom Mc. Carthy, secrétaire de l'Union des Stevedores,

---

(1) *Report of the strikes and lock-outs of 1889 by the labour correspondent of the board of trade,* 1889, p. 7.

et Tom Mann (1) ; ce dernier, aussitôt accouru, harangua la foule des grévistes menée en cortège autour des East India Docks par Tillett, et tint un meeting en face des grilles des West India Docks.

Le vendredi, 16 août, fut entièrement dépensé au travail de propagande en faveur de la grève. Ce fut alors que les ouvriers des Victoria et Albert Docks, malgré la force du parti de l'opposition (2), cédèrent aux sollicitations des leaders. Les meetings se succédaient régulièrement depuis ce jour à " Tower Hill ". C'est à cette même date que, pour la première fois, on vit apparaître dans la cité un imposant cortège, comptant déjà près de 10.000 dockers à l'air calme mais décidé, protestant de leurs droits et réclamant du " Joint Committee " des Docks la réponse qu'ils attendaient à une seconde missive de leur leader Ben Tillett.

Réponse des patrons.— Cette réponse fut la suivante: Le minimum de 4 heures d'embauchage est accepté, dans les cas où la chose sera possible ; la majoration de salaire est refusée, mais les directeurs seront amenés à entrer plus avant dans les vues des ouvriers, si ceux-ci se remettent immédiatement au travail.

John Burns (3), prenant acte immédiatement des termes assez vagues de cette réponse, harangua la foule dans la Leadenhall street; sa persuasive éloquence stimula les courages; à partir de cette heure, la grève prenait le caractère d'une lutte résolue que l'on prévoyait devoir être longue et acharnée.

Travail de propagande. — Le dimanche suivant, 18 août, Ben Tillett, Tom Mann, Mc. Carthy excitaient l'enthousiasme de la foule, montés sur un wagon à l'entrée des East India Docks. Le lendemain, John Burns obtenait l'adhésion des travailleurs des "London and

---

(1) Ancien mineur lui-même, puis mécanicien en Amérique et en Angleterre ; l'activité qu'il déploya dans le grand mouvement fomenté en faveur des 8 heures de travail, ainsi que dans la présente grève, lui valut la présidence de la nouvelle Union de dockers fondée après les événements de 1889. Actuellement, il est le leader de l'Union Internationale des Dockers dont nous aurons à parler plus tard.

(2) " Ils n'avaient pas de griefs bien définis, sauf qu'ils étaient opposés d'une façon générale au travail exécuté à l'entreprise ". H. Llewellyn Smith, etc. *ouvrage déjà cité*, p. 38.

(3) A partir de ce moment, John Burns occupa parmi les leaders de la grève une place prépondérante.

S[t] Catharina Docks „, pendant que six meetings étaient donnés aux " Albert and Victoria docks." Ben Tillett, de son côté, faisait proclamer la grève dans une assemblée tumultueuse aux " Tilbury Docks „. Le grand cortège qui, comme de coutume, traversa ce jour-là les principales artères de la cité de Londres, comptait 41 bannières.

Le mardi 20 août, M. John Burns, parlant aux dockers perché sur le dos d'un travailleur, entraînait les derniers ouvriers hésitants encore à Milwall Dock ; tant était grand l'enthousiasme que les conducteurs d'allèges " lightermen „ déclarèrent, dès le lendemain, qu'ils faisaient cause commune avec les dockers *par pure sympathie* (1). Le jeudi, 22 août, les ouvriers du " Surry commercial dock „ cessaient le travail à leur tour. En huit jours de temps, grâce au zèle infatigable des leaders de ce grand mouvement populaire, la grève s'était étendue à toutes les industries de transport du port de Londres ; beaucoup de métiers accessoires du quartier de l'Est avaient également été entraînés dans la lutte. Le nombre des grévistes croissait avec une telle rapidité de jour en jour et même d'heure en heure, que le Comité central crut devoir prendre des mesures et décréta que dorénavant nulle association ne bénéficierait des secours si elle déclarait la grève sans son assentiment.

Les Comités de la grève. — Les arrimeurs (stevedores) avaient formé un Comité dès l'ouverture des hostilités ; de son côté, Tillett en avait créé un au sein de l'Union des dockers; enfin John Burns avait fait élire un Comité par toutes les sections des travailleurs de quais. Partout on cherchait à former un fonds de résistance. Cette diffusion des ressources menaçait sérieusement l'unité de l'action ; aussi les chefs du mouvement firent-ils tous leurs efforts pour réunir les différents groupements que dans la hâte du premier engagement ils avaient créés sans avoir le temps de se concerter ; cette fusion s'opéra durant la semaine qui suivit le dimanche 18 août. M. Burns fut secrétaire du nouveau Comité, et M. Tom Mann trésorier ; à sa tête se trouvaient encore James Toomey (chairman) et Ben Tillett ; W. Kay fut chargé de payer les " pickets. „ Le Comité général de

(1) Ces ouvriers dressèrent plus tard à leur tour une longue liste de griefs, et leur obstination fut sur le point de compromettre le résultat final de la grève.

la grève comprenait, en outre, 103 (1) délégués des différentes unions ouvrières (2).

Le Picketing. — Il était important, pour assurer le succès de la grève, d'écarter, le plus possible, les travailleurs étrangers ou animés d'un esprit moins solidaire qui auraient tenté d'accaparer le travail abandonné par les grévistes. Ces ouvriers, appelés *blacklegs,* étaient donc étroitement surveillés par les ardents de la grève. Les surveillants, ayant à leur tête des contrôleurs, étaient environ 600. Le Comité les rémunérait au moyen d'un double bon de secours. Dans plusieurs docks, les femmes, se montrant non moins zélées que les hommes, venaient relever leurs maris dans cette besogne; ailleurs certains ouvriers, très sûrs, étaient chargés d'accepter du travail dans les docks avec les non-grévistes pour pouvoir d'autant mieux pénétrer jusqu'à eux, les faire changer de ligne de conduite et avertir le Comité central de ce qui s'y disait et de ce que l'on y faisait. (3)

Tentative de conciliation. — Le jeudi 22 août, les députés des dockers avaient été invités par le *Joint Committee* (4) à venir s'entendre avec lui et les maîtres de quais. Cette entrevue n'aboutit à aucun résultat sérieux. Le 28 du même mois, les maîtres de quais se réunirent aux directeurs des docks dans la *Dock House* rendue célèbre par les délibérations importantes qui y eurent lieu. Les maîtres de quais, de loin les plus conciliants, conjurèrent en vain leurs confrères des docks de céder aux demandes des ouvriers;

(1) W. Kay fit partie de cette délégation, étant élu par l'Union des dockers.

(2) " The great Dock Labourers Strike 1889. Manifesto and Statement of Accounts. „ Brochure publiée par le Comité. Voici la répartition des délégués ouvriers : les charpentiers de navires, 1; les manœuvres porteurs d'agrès, 1; les peintres de navires, 1; les porteurs de charbon, 2; les nettoyeurs de coques de navires, 1; les bateliers et conducteurs d'allèges, 5; les délégués du Sud de la Tamise, 4; les dockers de l'Union, 8; les hommes de mer et chauffeurs, 11; l'Union des stevedores, 29; la Ligue protectrice du travail des stevedores réunis, 40.

(3) C'est ainsi qu'un groupe d'hommes venus de Liverpool fut convaincu par M. Orbell de quitter son ouvrage. Cette surveillance active coûta 12.000 livres au Comité de la grève; pour donner plus de poids à leurs discours, les surveillants distribuaient aux plus récalcitrants des bons de secours.

(4) Comité des Directeurs des docks.

lorsqu'après une longue discussion, les députés des travailleurs furent admis à la conférence, la question n'avait pas avancé d'un pas. Bien que devenus moins rigoureux sur certains points, les directeurs des docks demeuraient inexorables au sujet de l'augmentation de salaire. Le lendemain, jeudi, les maîtres de quais revinrent à la charge; ils avaient à leur tête M. Lafone, auteur de nouvelles propositions : le salaire devait être de 6 d. l'heure pour les 4 premières heures, mais seulement de 4 s. par jour de 9 heures; les heures supplémentaires devaient être payées à raison de 8 d. Ces propositions n'avaient point été soumises, au préalable, à l'appréciation des délégués ouvriers; elles auraient, d'ailleurs, probablement été rejetées comme impliquant une prolongation de la journée normale de travail. Mais, par leur refus opiniâtre, les directeurs des docks épargnèrent aux intéressés le soin de discuter la question. Ils répondirent aux sollicitations conciliantes des maîtres de quais par le manifeste suivant :

1° Un salaire de 5 d. par heure et de 6 d. par heure supplémentaire est accordé pour toute sorte de travaux, sauf le travail à la pièce. L'ouvrier embauché avant midi reçoit, s'il est déchargé ensuite de son ouvrage, un minimum de salaire montant à 2 s.

2° Le travail à l'entreprise sera converti, autant et aussitôt que faire se pourra, en travail à la pièce. Les hommes y recevront 6 d. par heure et 8 d. par heure supplémentaire. Le surplus sera partagé entre eux, le cas échéant; tout paiement de salaire aura lieu sous la surveillance des officiers des docks nommés à cet effet.

3° Les heures supplémentaires seront, dans les docks et les magasins de la cité, de 8 h. du soir à 8 h. du matin.

4° Le Comité s'efforcera d'obtenir du gouvernement une prolongation de la durée du travail fixée par la coutume, afin qu'en cas de réussite, elle ait pour effet d'augmenter le délai pendant lequel le salaire peut être gagné.

II

De la proclamation des directeurs des docks à la reprise du travail sur certains quais

Réponse des grévistes : proclamation de la grève de tous les métiers de Londres. — La proclamation des employeurs fut accueillie d'abord avec stupeur, puis avec mépris de la part du

Comité des grévistes. On décida la lutte à outrance ; mais où trouver les moyens pour y parvenir ? Les secours n'affluaient plus comme aux débuts de la grève, les refus réitérés des ouvriers commençaient à leur aliéner l'opinion publique ; l'inquiétude et le découragement se lisaient déjà sur le visage d'un grand nombre de dockers. Ce fut, sur ces entrefaites, que Tom Mann (1) fit une proposition qu'il dut vivement regretter dans la suite : celle d'inviter tous les métiers de Londres à un chômage général pour le lendemain, 30 août. Après un instant de réflexion, on convint cependant de remettre cette tentative au lundi suivant. Que ne réfléchirent-ils davantage ! Car on sait combien ce projet acheva de leur aliéner la faveur des classes aisées et comment il fut à deux doigts de compromettre le succès final de la grève. Sûrs de leur insuccès, les leaders eurent le courage de réparer promptement leur faute en retirant cette proposition inconsidérée. (2)

Murmures proférés à l'occasion des distributions de secours.— Le mécontentement, la lassitude des grévistes se révélèrent d'une façon tangible le samedi 24 août, en face du bureau de paiement siégeant à Wade's Armes. La foule tumultueuse rejetait le pain et le fromage, elle voulait de l'argent. Le lundi 26, les harangues persuasives des leaders et du chef du département des finances, M. Miller, amenèrent une sorte de compromis ; on distribua des tickets d'un shilling recevables en échange de nourriture dans certains magasins. Vingt-cinq mille tickets environ étaient ainsi distribués par jour ; le samedi, on en accordait le double, leur nombre total s'éleva à près de 440.000.

A côté de cette distribution régulière de secours il faut encore, si nous voulons être complets, citer les 2300 l. récoltées par Sydney Buxton qui valurent aux travailleurs 100.000 dîners. Le clergé de l'Est de Londres et la " Salvation Army „ fournirent, de leur côté, un certain appui aux malheureux.

---

(1) Ce fait est encore reproché de nos jours à Tom Mann par ceux qui s'opposent à ses projets d'Union internationale des dockers.

(2) On se demande comment Ben Tillett, le leader généralement clairvoyant des dockers, put donner dans ce piège ; voici comment H. Llewellyn Smith *(ouvrage déjà cité)* explique le fait : Tillett, exténué de fatigue après un meeting tenu à Wapping auprès des ouvriers des quais, s'était couché ce soir-là sans rejoindre le Comité de la grève ; on le fit lever au milieu de la nuit et signer la proclamation de grève générale, alors qu'il était tout endormi. Ces circonstances atténuantes n'excusent pas la faute d'après nous.

On nous demandera peut-être d'où venaient les ressources, si importantes, du Comité ?

Voici la réponse : (1)

Souscriptions du public	11.732 l.
Souscriptions des Trade-Unions anglaises . . .	04.234 l.
Subsides venus des colonies et spécialement d'Australie	30.424 l.
Total	48.736 l. (2)

Reprise du travail sur certains quais. — Nous avons déjà vu combien les maîtres de quais et les directeurs des docks étaient profondément divisés touchant l'opportunité qu'il y avait de céder aux exigences des travailleurs. Les chefs du grand mouvement ouvrier surent habilement mettre cette discussion à profit. C'est ainsi que, depuis la rupture des négociations entre les différentes classes d'employeurs, ils eurent journellement des conférences avec certains maîtres de quais, spécialement avec M. Lafone. Le 4 septembre, on conclut un arrangement. Les ouvriers des quais furent autorisés par le Comité à reprendre le travail chez M. Lafone et chez les autres maîtres de quais qui avaient consenti à ce compromis ; mais ils étaient invités à verser le salaire supplémentaire obtenu durant la grève dans *le denier de la lutte*, afin de secourir leurs frères non encore employés. Ajoutons que généralement ces ouvriers prélevèrent leur obole de très bonne grâce.

---

(1) H. Waissen Wilson accuse, au nom du Comité (le 17 novembre 1889), £. 46.499, 12. 2 de recettes.

Dans le compte des recettes et dépenses, du 14 août au 16 novembre 1889, publié en appendice de leur ouvrage intitulé *The story of the Dockers Strike*, MM. H. Llewellyn Smith et Vaughan Nash accusent le même revenu : soit £. 46.499, 12. 9 et £. 42.999 12. 2. de dépenses.

(2) *Report of the Strikes and lock-outs of 1889 bij the Labour correspondent of the board of trade*, p. 8.

III

De la reprise du travail sur les quais à la formation du Comité de conciliation

Situation de la Compagnie des docks. — Le commerce général du port de Londres avait fait des pertes considérables, durant les 3 premières semaines de la lutte. Mais jusque là il n'en avait pas été de même aux docks; leur capital, il est vrai, demeurait improductif, mais en revanche les docks étaient encombrés de navires, ils n'avaient point de compétiteurs, et quelques jours de forte besogne pouvaient la grève étant terminée, faire regagner rapidement le temps perdu.

Mais depuis que le travail avait repris à certains quais, les conditions favorables à la sécurité dans laquelle se berçaient les directeurs des docks avaient complètement été modifiées. Les bateaux de moindre dimension quittaient les docks pour se faire décharger le long des quais; le monopole du " Joint Committee „ était sérieusement entamé. D'un autre côté, malgré les vaines protestations des directeurs des docks tendant à faire accroire que le travail s'effectuait chez eux comme d'habitude, il devenait de plus en plus évident que, malgré leur puissance, ils ne pourraient soutenir longtemps encore la lutte, car : 1° la situation, alors relativement prospère, des autres métiers de Londres rendait le nombre des chômeurs beaucoup moins considérable que d'habitude ; ils avaient grand' peine à embaucher un stricte minimum de travailleurs ; 2° la surveillance des grévistes sur les non-grévistes était admirablement organisée ; 3° le maintien du beau temps contribuait puissamment à entretenir les courages ; or, de l'avis de tous les leaders, cette dernière influence est beaucoup plus considérable qu'on ne la croirait communément.

Difficultés soulevées par les conducteurs d'allèges. — Nous avons vu l'accord passé le 4 septembre entre le Comité de la grève et les maîtres de quais représentés par M. Lafone. Pour opérer facilement le déchargement des navires et leur chargement sur le fleuve, on avait besoin du secours des conducteurs d'allèges. Cependant ces ouvriers se montraient récalcitrants ; eux, qui dès les premiers jours de la lutte, avaient fait cause commune avec les grévistes, ne comprenaient pas l'importance du service qu'on leur demandait en les

rappelant au travail. Ils ne voulaient reprendre leur besogne qu'après la cessation complète des hostilités. Il fallut toute l'énergie des leaders pour persuader le plus grand nombre de ne point compromettre davantage le succès de la grève.

Nouvelles instances, proférées, cette fois, par les armateurs, auprès des maîtres de quais.—Une proposition tendant à abandonner l'organisation du travail aux armateurs avait été faite à l'administration des docks par plusieurs armateurs londoniens. Cette innovation, si grave, n'avait pas pour cause unique, semble-t-il, l'intérêt que les armateurs portaient aux ouvriers, ni leur désir de terminer au plus vite les difficultés. Une question d'intérêt personnel était en jeu; aussi ne devons-nous point nous étonner du refus catégorique infligé à cette demande par les Directeurs des docks.

Intervention du Cardinal Manning. — C'est à cette époque décisive de la lutte qu'apparaît la figure éminemment respectée et sympathique d'un Prince de l'Église dont la mission toute divine semble avoir été de montrer au monde protestant l'inaltérable charité que la solidarité catholique oppose aux doctrines du libre arbitre. Cette tâche, le prélat la résume dans ces paroles pleines d'énergie qu'il adressait aux leaders de la grève dans un moment de révolte inconsidérée: " Messieurs, lui dit-il, si vous refusez de remplir cette mission „ de paix, j'irai moi-même haranguer la foule des grévistes. Vingt- „ cinq mille d'entre eux sont mes fils spirituels (1); ils m'écoute- „ ront. „ (2)

Les causes qui déterminèrent ce grand ami du peuple et de sa patrie à intervenir dans la célèbre lutte, sont les suivantes (il l'a dit lui-même) : 1° Il avait pitié des souffrances des mères, des enfants, de la ruine de l'épargne et du petit commerce. — 2° Ce mouvement, s'il n'était promptement enrayé, devenait un danger pour la sécurité publique ; c'était l'anxiété générale ainsi caractérisée par le prélat : " Un danger inconnu qui peut fondre sur nous à l'improviste par l'acte d'un homme inconsidéré, d'un fou ou d'un malfaiteur. „ — 3° Le contre-coup de la grève devait se faire ressentir sur le marché du travail dans tout le pays.— 4° Le tort causé au port de Londres pouvait

---

(1) Les dockers Irlandais, tous Catholiques, arrivés en grand nombre au port de Londres durant les années de disette.

(2) J. Lemire. *Le Cardinal Manning*, p. 112 et suivantes.

en éloigner pour longtemps le capital. C'est guidé par cet esprit de conciliation et de justice, qui caractérisait toute sa personne, que le Cardinal fit ses premières démarches auprès du magistrat faisant alors fonction de Lord Mayor et auprès des Directeurs des docks (1). Citer les incidents de ces premières entrevues serait trop long; disons seulement que les négociations aboutirent à la formation du Comité de conciliation, et que la faveur dont elles furent accueillies par le public et par la presse témoigne de l'opportunité d'une si haute intervention.

IV

De la formation du Comité de conciliation à la fin de la grève

Constitution du Comité. — Dès sa première réunion, le " Mansion House Committee of conciliation „ comprenait le " Lord Mayor „ de Londres (Sir James Whitehead), le Cardinal Manning, l'évêque de Londres (Dr Temple), Sir John Lubbock (représentant de la Chambre de commerce), Lord Brassey (2), Sir Andrew Lusk et Sydney Buxton.

L'importance de ces personnages impressionna favorablement le public. On se prit à espérer sous de tels auspices le dénouement prochain de la grève.

Premières propositions du Comité de conciliation. — De longues délibérations engagées avec les représentants des ouvriers amenèrent au sein de l'assemblée la conviction que les demandes de ces travailleurs étaient réellement fondées. Il importait, dans l'intérêt de la paix publique, d'obtenir des concessions suffisantes de la Direction des docks, sans froisser l'amour-propre des membres du " Joint Committee „. " Un *compromis* sonne mal aux oreilles de la majorité des Anglais „, dit Buxton (3); il fut donc décidé qu'on aurait recours à

---

(1) M. Sydney Holland, directeur des docks, cite un passage du discours tenu par le Cardinal devant le Comité : " Si je fais un véhément appel à „ votre attention la plus soutenue, s'écria-t-il, c'est que je connais les con- „ ditions misérables de leur vie, je connais le péril dans lequel vous jetez „ l'État lui-même si, sans raison suffisante, vous prolongez indûment ce con- „ flit „. Reproduit par Sydney Buxton, *ouvrage cité*, p. 581.

(2) Il ne put être présent à toutes les délibérations; mais il avait fait parvenir au Comité un écrit indiquant ses vues.

(3) Cardinal Manning, a reminiscence, *ouvrage déjà cité*, p. 583.

un *délai* à l'expiration duquel le nouvel ordre des choses serait établi. On laissait à l'administration des docks le temps voulu (mesure de forme plutôt que d'utilité réelle) pour régler ses contrats et s'habituer à la nouvelle réglementation.

Restait à fixer ce délai. Ici les membres du Comité n'étaient plus d'accord; on hésita longtemps. Le 1er mars fut enfin accepté comme devant être proposé aux deux parties en litige. On était arrivé au vendredi 6 septembre. Les leaders des ouvriers furent admis à la séance; John Burns s'éleva avec force contre un projet de délai aussi long : les ouvriers avaient besoin de pain, spécialement maintenant que leurs ressources étaient taries par un chômage prolongé; les travailleurs des quais avaient d'ailleurs déjà obtenu gain de cause. " J'en appelle à Votre Éminence, à vous Monseigneur l'évêque et à M. Buxton, s'écria-t-il, les hommes n'ont-ils pas agi dans cette grève avec calme et bon sens ? „ — " Oui, certes, mon fils, il en est ainsi „, répondit le Cardinal Manning. " Alors, répliqua Burns, je ne crois point qu'il y ait lieu de les faire attendre jusqu'au 1er mars pour leur procurer ce minime avantage. „ (1)

Finalement, après une longue discussion, tempérée par le langage toujours calme et mesuré du Cardinal, on convint du 1er janvier comme date à laquelle le nouveau tarif serait mis en vigueur. Les délégués ouvriers crurent pouvoir accepter ce terme moyennant, bien entendu, l'assentiment des employeurs.

Fâcheux malentendu. — Le 1er janvier ayant été fixé de commun accord entre le Comité de conciliation et les délégués des ouvriers, pour être la date de mise en vigueur des réformes demandées, le Lord Mayor et le Cardinal entendirent à ce sujet les Directeurs des docks représentés par le président du Comité, M. Norwood. Ce dernier promit d'en référer à ses collègues le lendemain, samedi 7 septembre. Ce jour-là une discussion vive et prolongée eut lieu à la " Dock House „. Le Comité du Lord-Maire et deux délégués des ouvriers, Burns et Tillett, attendaient impatiemment la réponse à la " Mansion House „ depuis environ deux heures, lorsqu'une longue missive signée C. M. Norwood y arriva Elle protestait à la fois tant des droits incontestables qu'avaient les directeurs des docks de régler leurs propres affaires que du souci qu'ils avaient aussi de con-

(1) SYDNEY BUXTON, *ouvrage déjà cité*, p. 584.

jurer les maux dont les prévenait le Comité de conciliation (1). C'est pour ces raisons, ajoutaient-ils, que nous avons résolu d'accepter les propositions qui nous ont été faites; mais nous le ferons que moyennant trois conditions :

1° Tous les ouvriers reprendront le travail, lundi prochain (on était au samedi soir).

2° Les hommes qui ont travaillé durant la grève ne seront pas molestés par ceux qui y ont pris part.

3° L'acceptation de ces conditions sera remise, ce même soir, à l'administration des docks par l'intermédiaire du Comité de conciliation.

Cette communication, aussitôt transmise au Comité de la grève siégeant à Wade's Arms, n'amena nullement l'apaisement des esprits; on remarqua bientôt que le " Joint Committee ", tout en admettant à partir du 1er janvier 1890 une majoration de 5 d. à 6 d. par heure, passait sous silence le tarif des heures supplémentaires, question bien importante pourtant et qui aurait pu donner lieu, dans la suite, à de nouveaux conflits; enfin les ouvriers, criblés de dettes depuis la grève, soupiraient après un salaire plus rémunérateur et ils le voulaient, non dans 3 ou 4 mois, mais immédiatement; il était avéré que jamais le Comité des grévistes n'accepterait pareil arrangement. Burns et Tillett, voyant que, sur ces points, il n'y avait pas de conciliation possible, furent promptement de l'avis de la majorité; les négociations furent rompues (2). Les deux leaders qui avaient premièrement accepté cet accord, furent faussement accusés d'avoir agi de mauvaise foi (3); la paix, si ardemment désirée, semblait devoir tarder longtemps encore à renaître dans le port de Londres.

---

(1) Ils se plaignent encore " de ce qu'ils ne sont plus libres d'agir d'après ce que leur dicte leur propre jugement, depuis que des hommes d'une si haute valeur ont jugé bon de mettre toute leur influence dans la balance; ce fait, ils ne peuvent s'empêcher de l'envisager comme fort dangereux dans des différends soulevés entre employeurs et ouvriers, et propre à mener dans la suite aux plus graves conséquences. "

(2) Un manifeste lancé d'une manière inconsidérée, annonçait le lendemain matin le refus des ouvriers, avant que l'on eût pu les rassembler pour les consulter (Sydney Buxton, *ouvrage déjà cité*, p. 585).

(3) Il y avait eu un simple malentendu; les leaders s'étaient toujours réservé le droit de consulter le Comité de la grève; le Comité de conciliation lui, ne promettait qu'une chose : appuyer la proposition. Une lettre d'explications fut envoyée aux directeurs des docks, elle portait les signatures du Lord Mayor, du Cardinal Manning et de l'évêque de Londres.

Dernier essai de conciliation. — C'est à cette phase suprême de la lutte, alors que tout espoir de conciliation semblait perdu que paraît, pour la seconde fois, la figure énergique du cardinal Manning. Burns avait déclaré le dimanche dans un meeting qu'il ne désirait plus de médiation ; Tillett, plus modéré dans ses revendications, proposait comme dernière limite à la mise en vigueur des nouveaux tarifs, le 1er octobre ; l'évêque de Londres était retourné au pays de Galles ; le Lord Mayor se préparait à quitter la ville. Seul le cardinal n'avait point perdu courage.

Dès le dimanche après-midi, il conférait avec Ben Tillett et faisait rapport de son entrevue au Lord Mayor. Le lendemain, avait lieu une dernière et solennelle séance du Comité de conciliation ; sept leaders ouvriers y assistaient (1). Inutile de dire que ces derniers arrivèrent, pour la plupart, dans des dispositions peu favorables à l'entente si anxieusement désirée. Le cardinal les attendait ; il eut avec eux une longue conférence avant l'ouverture des débats, les questionnant, leur enjoignant de donner leurs raisons, refusant d'admettre un " non „ tout court comme réponse ; " n'était-il pas plus âgé qu'eux tous mis ensemble, et n'avait-il pas une plus grande expérience du monde qu'aucun des leurs „ (2) ? Enfin, graduellement, grâce à ses douces et persuasives exhortations, le sympathique prélat les amena à des dispositions plus conciliantes. Le Lord Mayor, après avoir conféré lui-même avec plusieurs de ces travailleurs, proposa comme dernier délai le 1er décembre. Trois heures de conférence n'amenèrent encore aucun résultat. Enfin surgit une idée lumineuse : " Son Éminence le Cardinal ne daignerait-elle point se rencontrer avec les membres du Comité de la grève, dans un délai rapproché, et discuter cette grave question avec eux „ (3) ? Ce fut comme une révélation ; ce que la clairvoyance et l'héroïque ténacité du Cardinal avaient obtenu des chefs du mouvement, comment ne l'obtiendrait-il pas des simples délégués des associations ouvrières ? Aussitôt dit, aussitôt fait, Mgr Manning accepte ; et, comme si la seule annonce de cette suprême tentative avait eu pour effet d'inaugurer une ère de paix, on se mit facilement d'accord pour permettre à l'illustre délégué du Comité de

---

(1) Entre autres Burns, Tillett, Mann, Champion, Toomey, Walsh et Yles ; les cinq derniers signataires du " no-compromise manifesto „.

(2) BUXTON, p. 585 et H. LLEWELLYN SMITH, p. 147 ; *ouv. déjà cités.*

(3) Proposition de Toomey.

conciliation de proposer le 4 novembre comme date irrévocable de la mise en vigueur du compromis (1).

Le cardinal Manning devant le Comité de la grève. — L'entrevue avait été fixée au mercredi 11 septembre; mais, grâce à l'activité qui distinguait le cardinal, spécialement lorsqu'il s'agissait d'une cause dans laquelle le plus léger retard pouvait amener les effets les plus regrettables, toutes les démarches étaient déjà faites pour que la réunion pût avoir lieu dès le mardi soir. Soixante à soixante-dix délégués des associations ouvrières du port attendaient Son Éminence dans les locaux d'une école catholique située à Poplar (2). Il était 5 h. de l'après-midi; 10 heures allaient sonner, lorsque ces laborieux débats prirent fin. Nul doute, écrit Sydney Buxton, qui accompagnait le cardinal, que si " dès l'ouverture de la séance la proposition avait été mise au vote, elle aurait été dédaigneusement et unanimement rejetée " (3).

Mgr Manning était, comme de coutume, dit le même auteur, plein de confiance et d'énergie, mais il ressentait le poids énorme de la responsabilité qui reposait sur lui; ce meeting fut bien la scène la plus dramatique de la tragédie qui se déroulait devant nous. "Les hommes étaient excités, obstinés, fâchés et soupçonneux ". Ils ne voyaient dans la proposition du Comité qu'une nouvelle tentative faite pour leur arracher le fruit d'une victoire qu'ils considéraient déjà comme certaine; ils ne se doutaient peut-être point du mouvement de répulsion que leur récent refus avait provoqué chez la plupart des employeurs. Écoutant avec patience tous leurs arguments, et y répondant un à un avec le même esprit de justice et le même désintéressement, faisant un appel chaleureux à leurs sentiments si profondément enracinés de père, d'époux, de frère et de fils dévoués, le cardinal, par sa douce et persuasive parole revêtue du prestige et de la dignité

---

(1) Tous les membres du Comité furent tenus au secret, et le Lord Mayor quitta Londres le soir même.

(2) Kirby Street. Ce n'est pas sans émotion que nous avons visité cette salle si simple, dans laquelle les intérêts de plus de cent mille familles ouvrières et ceux de la métropole commerciale du monde furent débattus et enfin réglés à l'initiative et, pour ainsi dire, sous le manteau de l'Église catholique toujours protectrice des faibles et amie de la paix sociale.

(3) Sydney Buxton, *ouv. cité*, p. 586.

qu'on lui sait, finit par attirer à lui tous les cœurs (1). Ceux qui tantôt se montraient les plus obstinés, sont devenus maintenant les plus dociles. Le vieux prélat quitte la salle acclamé par toute l'assistance, emportant dans les plis de son manteau une résolution portant la signature de tous les délégués ouvriers. Ils déclarent que les travailleurs du port acceptent le lundi 4 novembre comme date irrévocable de la mise en vigueur des nouveaux tarifs. De plus ils autorisent le cardinal Manning à faire part de la présente décision aux directeurs des docks.

Décision des directeurs des docks. — Aussi prudent dans ses conseils qu'intrépide dans ses moyens d'action, le cardinal garda secrètement pendant 48 heures le document dont il avait si péniblement obtenu la signature; entretemps chaque partie, craignant la rupture complète des négociations, avait été amenée, par la gravité même de la situation, à des vues plus conciliantes. Enfin, le mercredi matin, accompagné de M. Sydney Buxton, le cardinal se rendit auprès des directeurs des docks. Dans cette visite, qui garda un caractère tout à fait privé, M. Norwood promit de recommander le nouveau compromis à son Comité. Une seconde entrevue, officielle cette fois, eut lieu, à la " Dock House ", le lendemain. Après quelques échanges de vues avec les chefs de la grève qui attendaient l'issue

(1) Les auteurs sont unanimes à rendre hommage sur ce point au cardinal. Citons Henry Hyde Champion, Sydney Buxton, H. Llewellyn Smith et Vaughan Nash. Voici un passage digne de remarque tiré de l'ouvrage de ces derniers auteurs " *The Story of the Dockers Strike* ", p. 149 : " Dans une allocution qui remua profondément ses auditeurs, il passa en revue les arguments des opinions adverses. Lui-même, dans la démarche qu'il faisait, n'était responsable devant aucune autorité humaine, il ne dépendait que de celle d'en Haut. Des pleurs inaccoutumés brillaient dans les yeux de ses rudes auditeurs abîmés par leur travail quotidien lorsque, levant la main, il les conjura solennellement de ne point prolonger volontairement, d'un instant, cette périlleuse incertitude, de ne rien ajouter aux souffrances de leurs femmes et de leurs enfants. Au-dessus de la main qu'il tenait ainsi levée, se trouvait une statue de la Madone et do l'Enfant; plusieurs de ces hommes racontent qu'une clarté subite semblait rayonner autour de cette image au moment où l'orateur plaidait en faveur des femmes et des enfants. Lorsqu'il s'assit, chacun savait dans son for intérieur qu'il avait gagné la journée et que, pour autant que cela dépendait encore des délibérations, on touchait à la fin de la grève, — à la paix du cardinal ".

de la délibération à la " Mansion House „, on convint d'accepter la date du 4 novembre et d'acquiecer à toutes autres demandes des ouvriers, à la condition expresse que ces requêtes fussent les *dernières* et que le travail fût repris simultanément et immédiatement par toutes les sections de travailleurs des bords de la Tamise. On attendait le retour du Lord Mayor pour donner à cet accord tout l'éclat et toute la publicité nécessaires.

Nouvelles difficultés. — Les conducteurs d'allèges, qui, comme nous l'avons vu, s'étaient mis en grève par sympathie pour les dockers, trouvèrent probablement que l'occasion était bonne et formulèrent à leur tour une série de demandes. Ils ne voulaient nullement lâcher prise, avant qu'il eût été fait droit à leur requête. Une difficulté du même genre avait surgi à l'égard des ouvriers des " Surry commercial Docks „. Les premiers acceptèrent comme médiateurs, après de longs pourparlers, le Lord Mayor et le cardinal Manning. On convint de se remettre au travail immédiatement, le salaire de 6 s. par jour de 12 heures étant accordé en principe et les autres points controversés devant être soumis à l'arbitrage de Lord Brassey. Les seconds se soumirent à une proposition de Burns et de Buxton promettant une conférence avec les directeurs des docks. Toute la journée du vendredi et la majeure partie du samedi furent consacrées à ces négociations.

La conclusion de la paix. — La grève inaugurée le 14 août devait se terminer, jour pour jour, un mois après. Le soleil s'apprêtait déjà à descendre vers l'occident lorsque, faisant trève à leurs luttes fratricides, les deux parties signèrent finalement l'accord qui avait été le prix de tant d'angoisses. La " paix du cardinal „ prévalut. Nous donnons en note le texte du contrat (1).

Les leaders Burns et Tillett ne tardèrent pas longtemps à annoncer

(1) 1. Le salaire de 5 d. par heure, dans tout autre travail que celui à la pièce, sera élevé à 6 d. par heure et 8 d. par heure supplémentaire à partir du 4 novembre prochain. On ne paie point le temps consacré aux repas.

2. Les hommes appelés ne seront pas renvoyés avec moins de 2 s. de salaire, sauf pour ce qui a trait aux engagements spéciaux et de courte durée qui ont lieu l'après-midi.

3. Le présent travail à l'entreprise sera converti, pas plus tard que le 4 novembre, en travail à la pièce; les travailleurs y recevront au moins 6 d. par heure, ou 8 d. par heure supplémentaire; le surplus, s'il y en a, sera

la bonne nouvelle; elle se répandit bientôt jusque dans les ruelles les plus étroites de l'immense cité. Malgré les essais isolés de résistance, venant de la part de quelques ouvriers indignes qui trouvaient plus facile de vivre à l'aide des souscriptions publiques que de se remettre au travail (1), la grande masse du peuple passa du premier moment de stupeur, causée par l'importance de l'événement, au débordement d'une joie intense touchant presque au délire ; la voiture des " leaders " de la grande grève fut traînée victorieusement à bras d'homme, au milieu des acclamations du peuple, jusqu'au local de Wade's Arms. Le lendemain, dimanche, le cortège des travailleurs, de morne et languissant qu'il était devenu durant les derniers jours de la grève, se transforma subitement en une marche triomphale; les femmes se pressaient sur son passage pour acclamer leurs fils, leurs époux et c'est au milieu d'un vif enthousiasme que cette fière théorie se déroula gravement jusqu'à Hyde Park. Là les meetings se succédèrent pendant plusieurs heures sans interruption ; il n'y fut question que de gratitude à témoigner aux amis qui les avaient soutenus, de modération dans le triomphe, d'oubli du passé et d'espoir dans l'avenir.

Nous croyons utile de reproduire ici un extrait d'un discours prononcé à l'issue de la grève par John Burns. Si quelques " leaders " de ce mouvement n'ont pu s'affranchir de tout excès de langage, nous y verrons, et ce n'est point là le seul exemple qui nous soit donné,

---

partagé entre eux en parts égales, tout payement de salaire ayant lieu sous la surveillance des préposés des docks.

4. Les heures supplémentaires dans les docks et les magasins de la cité seront de 6 heures du soir à 8 heures du matin.

5. La grève actuelle prendra fin, et tous les hommes employés aux docks, aux quais, ou sur la rivière reprendront immédiatement leur ouvrage.

6. Les grévistes et leurs chefs s'engageront formellement à faire en sorte que ceux qui ont travaillé durant la grève ne soient pas molestés, mais traités comme compagnons de travail par ceux qui ont pris part à la grève.

7. Lorsqu'après la grève, ils emploieront de nouveaux hommes, les directeurs ne feront aucune distinction entre ceux qui y ont pris part et ceux qui ne l'ont point fait; ils ne témoigneront, ni directement ni indirectement aucun ressentiment envers ceux qui ont adhéré à la grève.

(1) H. Llewellyn Smith, *ouv. déjà cité*, p. 153. Tillett, dans un meeting, les décrit ainsi : " Lazy loafers, who foisted themselves on the funds, sponging on subscriptions ".

combien le bon sens, les sentiments élevés, le seul désir du bien remplacent chez quelques-uns d'entre eux ce que les tirades creuses des socialistes de nos contrées ont de provoquant, de déclamatoire et souvent même de peu réconfortant pour les travailleurs. Voici donc ce qu'au lendemain de la victoire John Burns disait à ses hommes :

" Mes amis, nous nous sommes donné beaucoup de peine pour „ vous, nous avons créé une agitation considérable, nous vous avons „ procuré des secours énormes qui vous ont permis de soutenir la „ lutte, et maintenant voilà la grève terminée et vous serez payés un „ penny de plus par heure de travail. Croyez-vous que ce penny par „ heure soit tout le but de nos efforts ? Croyez-vous que ce soit pour „ ce penny que nous avons parlé, lutté, voyagé, peiné comme nous „ l'avons fait ? Non, certes ! Nous avons voulu faire de vous des „ hommes, des hommes capables, indépendants, conscients de leurs „ obligations et de leur puissance ; la première marque matérielle „ que vous puissiez nous fournir de notre succès, c'est de vous imposer des contributions plus fortes; nous y verrons les preuves que „ vous êtes résolus à prendre vous-mêmes en main le soin de vos „ intérêts, à vous conduire en hommes „ (1). Entrant plus avant dans les détails que nécessite l'explication de sa pensée, John Burns leur dit dans un autre passage ce qu'il entend par " se conduire en hommes „. Il stigmatise le vice, appuie longuement sur les conséquences néfastes et démoralisantes de l'alcoolisme. Enfin il leur exprime son désir intime de les voir secouer l'humiliante carapace de leurs mœurs grossières, de les voir chérir leurs foyers, leurs épouses, leurs enfants. En un mot, il les veut à un niveau intellectuel et moral plus élevé que celui dans lequel croupissent la majorité de leurs frères.

§ III. — Les conséquences de la grève

Les difficultés de l'époque de transition. — Loin de pouvoir se reposer sur leurs lauriers, les chefs du mouvement se rendirent bientôt compte que maintenant seulement le plus dur de l'épreuve allait commencer pour eux. Le premier moment d'enthousiasme était passé; comment apaiser, comment discipliner ces esprits échauffés par cinq

---

(1) Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 339.

semaines de lutte et de résistance opiniâtre ? L'accord conclu avec les employeurs leur prescrivait de vivre en bonne intelligence avec leurs compagnons de labeur non grévistes, compagnons qu'ils s'étaient plu déjà à désigner sous le nom dédaigneux de " blacklegs ". Ces derniers avaient en maintes occasions obtenu des emplois permanents; les grévistes d'hier étaient engagés comme auxiliaires, situation intolérable pour eux et qu'ils s'appliquèrent à rendre également intolérable pour leurs rivaux.

Ces " blacklegs ", puisqu'il faut bien les appeler par leur nom, étaient, pour la plupart, d'anciens ouvriers sans travail, ignorants du métier et, par conséquent, aux yeux mêmes de l'administration des docks, passablement inférieurs aux dockers de profession.

Pour mettre fin à un état de choses qui menaçait de devenir dangereux, les leaders des travailleurs ne trouvèrent d'autre moyen, après s'être épuisés en vaines exhortations, que de puiser dans les fonds destinés à soutenir la grève. Une somme équivalente au salaire de huit jours fut promise à tout " blackleg " qui s'enrôlerait dans l'Union des dockers et accepterait son tour de rôle. Environ 11.000 de ces individus furent ainsi écartés; le reste de la bande, se sentant abandonné, se dispersa rapidement et le calme ne tarda point à renaître dans les docks de Londres.

Les pertes occasionnées au commerce. — Prises dans leur ensemble, les pertes furent évaluées par jour à 70.000 l., soit en chiffres ronds 2.000.000 l. pour toute la durée de la grève et 1.000.000 l. de pertes imaginaires ou indirectes (1).

Il importe également de remarquer que cette grève eut son retentissement, et par conséquent aussi son contre-coup, dans plusieurs autres ports de la Grande-Bretagne, spécialement à Liverpool, Cardiff, Grangemouth, Glauster et Bristol. Dans ce dernier port surtout, la grève sévit avec une telle intensité que la navigation fut pour un certain temps totalement interrompue.

Les avantages procurés aux ouvriers. — Sans nous étendre plus longuement sur ce que les stipulations du contrat avaient d'éminemment profitable pour les travailleurs, nous voudrions faire ressortir un second effet de la grève à la fois, peut-être, plus durable et plus

---

(1) *Report of the strikes and lock-outs of 1889 by the labour correspondent of the board of trade*, p. 10.

sérieux : c'est la fondation d'une Union, ou plutôt la transformation des anciennes " Tea Operatives and general Labourers Unions „ en une association nouvelle comprenant, alors, 30.000 membres et connue sous le nom de " Dock, Warf, Riverside and General Labourers Union of Great Britain and Ireland „ (1). Le travail des docks était érigé, pour la première fois, en une profession organisée, dit un des historiens de la grève (2); l'esprit de solidarité est largement étendu à d'autres métiers et à d'autres ports, il se révèle partout par une forte résistance; et l'auteur ajoute comme troisième effet de la grève : l'union temporaire des deux grands mouvements ouvriers de la Grande-Bretagne : l'ancien trade-unionisme et le socialisme donnent le jour, par leur étroite combinaison, au nouveau trade-unionisme. Si c'est là un avantage, il est permis d'en douter. En tous cas, nous prenons acte de ces déclarations, spécialement en ce qui concerne le nouveau trade-unionisme issu du socialisme et appliqué aux métiers des dockers de la manière que nous verrons.

(1) Nous y reviendrons plus loin, en parlant des différentes associations ouvrières; qu'il nous soit permis de dire, dès maintenant, que, si le fait de la constitution d'une Union est une chose bonne en soi, les avantages que l'on est en droit d'en attendre dépendent surtout du mode de direction qui lui est imprimé. Or, nous croyons sur ce point, que l'adoption des principes du nouveau trade-unionisme, telle qu'elle fut faite par certains chefs de l'Union, fut loin de produire des effets désirables.

(2) H. Llewellyn Smith, p. 104 et suivantes, *ouvrage déjà cité*.

CHAPITRE III

Réformes et remèdes réclamés par divers groupes en faveur des travailleurs du port de Londres

Nous nous trouvons ici en présence de trois programmes :

1° *La municipalisation des docks,* réclamée avec le plus d'insistance par le parti socialiste. Un tract de la " Fabian Society „ se chargea premièrement de mettre la question en lumière ; peu de temps après, un projet fut présenté par M. Tom Mann à la " Royal Commission of Labour „; plusieurs " leaders „ du parti ouvrier et plusieurs publicistes parmi lesquels John Burns, Joseph Edwards, Sidney Webb, se déclarèrent partisans de cette réforme. Nous avons résumé leurs opinions, en parlant de cette question dans la partie générale de notre travail.

2° *Le List System* fut inauguré dans le port de Londres par le "Joint Committee „ des docks. Les employeurs admettent, nous l'avons vu, outre un nombre assez considérable d'ouvriers stables, un nombre variable d'ouvriers auxiliaires, divisés en trois catégories appelées successivement au travail (de même que les unités qui les composent) en raison de l'ancienneté, des qualités morales et physiques qui les distinguent. Comme nous l'avons annoncé dans la partie générale, l'extension de ce nouveau mode de répartition du travail trouva des partisans dans Sydney Webb, dans Tom Mann, dans Paul de Rousiers, etc. Elle rencontra, par contre, une certaine opposition de la part de M. Festy, collaborateur de M. Paul de Rousiers et chez plusieurs " leaders „ du parti ouvrier. Mais cette critique semble viser plutôt l'application actuelle du système que la théorie elle-même.

3° *L'établissement d'un syndicat mixte combiné avec le " list system „.* Nous avons exposé sur ce point, dans notre partie générale, l'opinion de M. Paul de Rousiers. Nous croyons bien faire en y renvoyant le lecteur pour ne pas nous exposer à des redites inutiles.

CHAPITRE IV

La politique des Unions ouvrières

Les unions ouvrières dont nous nous occupons dans cette étude partent de deux points de vue absolument opposés : le *trade-unionisme* et l'*anti-trade-unionisme*, s'il nous est permis de l'appeler ainsi.

Au point de vue de leurs tendances, les premières associations se subdivisent en deux catégories distinctes : l'ancien et le nouveau trade-unionisme.

Les secondes procèdent à leur tour de sentiments bien différents ; les unes, avant tout politiques et à tendances socialistes, dépendent de "l'Independent Labour Party„; les autres groupées dans la "National Free Labour Association „ sont économiques ; elles marquent le rapprochement de l'ouvrier et du patron dans la défense de leur liberté réciproque et l'assurance contre les accidents du travail. Passons rapidement en revue ces différents groupes.

§ Ier. — LE TRADE-UNIONISME

A. — L'ancien trade-unionisme

Bien que pour plusieurs auteurs cette distinction entre ancien et nouveau trade-unionisme paraisse surannée parce que, selon eux, il n'y a guère entre ces divers partis qu'*une différence d'âge*, nous croyons que, pour le moment du moins, leurs caractères présentent des différences assez notables pour justifier pleinement cette distinction. Souvent, en effet, on a reproché à l'ancien trade-unionisme de favoriser outre mesure ce que l'on pourrait appeler l'aristocratie du métier; plus d'une fois on a remarqué les tentatives des anciennes

unions, telles que celles des ouvriers de bâtiment, des mineurs, des textiles, des mécaniciens, en faveur de l'érection de véritables corporations fermées rejetant de leur sein les simples " labourers „ ou travailleurs adjoints à leur profession. Cette tendance exclusiviste, amplifiée et souvent exploitée, il est vrai, par les adversaires, n'en est pas moins véritable au fond. L'exagération de ce sentiment, fort naturel d'ailleurs, est un écueil rencontré par la majorité des syndicats. Heureusement les unions ouvrières sont toujours susceptibles de perfectionnement ; l'abus ne peut faire rejeter le principe. Ce qui a fait la force de l'ancien trade-unionisme, ce qui a maintenu des milliers d'ouvriers dans ses rangs, ce qui a élevé leur position sociale, fortifié leur courage et relevé leur moral, c'est, outre la direction sûre qui est imprimée à ces groupements, l'assurance que leur fournit contre la maladie, les accidents, les infirmités, le chômage, le veuvage, etc., la constitution de caisses de secours largement alimentées et puissamment organisées.

B. — Le nouveau trade-unionisme

De l'aveu de M. Llewellyn Smith, de l'union temporaire des deux grands mouvements ouvriers de la Grande-Bretagne : l'ancien trade-unionisme et le socialisme, naquit, aux temps de la grande grève de 1889, le nouveau trade-unionisme. (1)

Exclusion du " self help„, principe qui avait donné naissance, dans les anciennes unions, à des mutualités puissantes; établissement de la nouvelle formule : *More legislation, more inspection, more taxation* (plus de législation, plus d'inspection, plus de taxation !), voilà, en un mot, les traits caractéristiques du nouveau trade-unionisme.

Dès avant la grande lutte de 1889, John Burns, Ben Tillett, Tom Mann et leurs amis avaient entamé la lutte contre ce qu'ils appelaient " l'exclusivisme „ des anciennes unions. Ils avaient pris en main les intérêts de la plèbe, appelé à eux la masse des " unskilled „. Trois unions, puissantes à leur origine, naissaient de ce mouvement : celles des ouvriers du gaz, des *dockers*, et des matelots (2). Fondées dans un

(1) *Ouvrage déjà cité*, p. 104.

(2) La " Gas Workers General Labourers Union „; en 1891, elle comptait 120.000 membres.— La "Dock, Wharf, Riverside and General Labourers Union„

but de lutte, ces nouvelles associations se débarrassèrent rapidement de ce qu'elles nommaient " les influences énervantes des secours mutuels „. Vous faites œuvre de dupes, disaient les " *nouveaux* „ aux " *anciens* „, en vous chargeant de porter remède à des maux dont le soulagement rentre dans les attributions de l'État. C'est l'État qui doit organiser les assurances ouvrières : pourquoi donc vous mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas ? D'autant plus que ces caisses d'assurance vous coûtent fort cher et que, pour les alimenter, vous devez pressurer vos membres et leur imposer des charges insupportables. Cette manière d'agir vous conduit à perdre de vue le véritable but du trade-unionisme, son but professionnel : l'amélioration des conditions du travail. Les sommes que vous dépensez au service des différentes caisses, vous pourriez les consacrer plus utilement à la propagande, à la résistance, à la lutte. (1) " La nouvelle école, déclare Leonard Hall, socialiste, membre de l'Independent Labour Party, repousse ouvertement l'ordre qui préside actuellement aux rapports du capital et du travail. Ses partisans professent une doctrine économique nouvelle : ils proclament que c'est aux prétentions élevées par les producteurs sur les produits de l'industrie qu'il faut faire droit en premier lieu. A la base de leurs réclamations se trouve ce principe : que le produit tout entier de l'industrie doit être attribué à la classe productrice. Cette classe reçoit aujourd'hui, en salaires, le quart des fruits de son travail : elle doit avoir les quatre quarts. Quant au système du salariat, qui a pour bases la propriété privée et l'inégalité artificielle des conditions, les membres de la nouvelle école le regardent comme le père de toutes les calamités sociales dont souffre le travail... Ils désirent arriver, par degrés, au remplacement de l'État actuel par une république coopérative agissant par l'intermédiaire d'un État populaire et par des corps de gouvernement locaux démocratisés ; pour constituer ces derniers, il faudrait procéder d'abord à l'émancipation des travailleurs, en supprimant le patronat et les monopoles de tout genre... Le parti avancé est persuadé qu'il faut lutter pour la cause commune avec toute arme

---

qui en la même année comptait 10.000 adhérents. — La "National Amalgamated Sailors and Firemen Union of Great Britain and Ireland „ qui, en 1891, comptait 90.00 membres.

(1) E. Dubois. *Les Trade-Unions et les associations professionnelles*, p. 42.

légitime qui tombe sous la main, que cette arme soit la pression exercée par l'effort spontané (voluntary) des travailleurs, ou bien la sanction qui s'attache au caractère obligatoire (compulsory) de la législation ou, mieux encore, l'une et l'autre, quand l'occasion s'en présente. „ (1)

N'oublions pas que M. Hall n'est ici que le porte-voix d'un certain nombre de Néo-Unionistes, comme le fait justement remarquer M. P. Verhaegen ; " il ne refléte pas les sentiments de *tous* les Unionistes de la " nouvelle école „ ; ... il reproduit, en somme, les tendances des ouvriers collectivistes, ou plutôt des *chefs* collectivistes qui sont les plus nombreux.

§ II. — L'ANTI-TRADE-UNIONISME

A. — L' « Independent Labour Party » ou le parti ouvrier indépendant

Ce fut dans une conférence réunie à Bradford, les 13 et 14 janvier 1893, à la suite des vœux émis dans les Congrès de Newcastle (1891) et de Glasgow (1892), que fut conçue cette récente organisation du parti socialiste anglais.

115 délégués représentant les unions ouvrières indépendantes, les branches de la " Social Democratic Federation „, les " Trades Councils „ et les " Fabian Societies „ élaborèrent un programme et, pour se donner une base économique capable d'être défendue par les partisans qu'ils avaient alors au Parlement, ils votèrent, avant de se séparer, la proposition suivante : " L'objet du Parti Indépendant du Travail est de réaliser la propriété collective des moyens de production, de distribution et d'échange „ (2).

Placé entre la *Fabian Society*, dont l'action trop lente et l'alliance plus ou moins avouée avec le parti libéral (3) ne plaisent guère aux leaders socialistes, et l'ardente *Social Democratic Federation* dont le

---

(1) LEONARD HALL, *The Old and New Unionism*, p. 1. à 6. Extrait du travail de M. PIERRE VERHAEGEN intitulé : *Socialistes Anglais*, p. 135 et 136.

(2) PIERRE VERHAEGEN, *opus cit.* p. 167.

(3) Parti de John Burns.

zèle, souvent intempestif, a suscité, plus d'une fois, des déboires aux représentants des intérêts du travail, l'*Independent Labour Party* constitue un groupe autonome, libre, essentiellement politique ; il pose pour être le porte-voix le plus autorisé des revendications populaires.

C'est dans ce parti, nous l'avons vu, que s'agitent Tom Mann, Ben Tillett, en un mot, la plupart des " leaders „ de nos travailleurs des ports. Quel serait, croyez-vous, leur idéal, si tant est qu'ils en ont un ? Leurs réponses sont, en général, fort vagues; voici ce que leur chef, Keir Kardie, disait à ce sujet à un jeune sociologue belge, M. P. Verhaegen (1) : " Je considère le socialisme non pas comme ayant sa fin en lui-même, mais comme un instrument absolument indispensable à la régénération des individus et, en particulier, à l'amélioration du sort de la classe ouvrière. Par notre programme, par nos tendances vers la conquête des pouvoirs publics, nous passons pour favorables au collectivisme, au socialisme d'État. Toutefois, personnellement, — et en cela je me trouve d'accord avec un bon nombre de mes amis, — je suis partisan du socialisme communiste et libertaire. Le socialisme d'État n'est pour nous qu'une phase préparatoire, de même que le Parti Indépendant du Travail n'est qu'un moyen qui aidera à socialiser toute l'Angleterre „.

— " En ce qui concerne l'action politique, ajoute M. Verhaegen, on peut dire que l'*Independent Labour Party* occupe un des pôles extrêmes du parti socialiste anglais, tandis que l'autre pôle est occupé par la *Fabian Society*. Les Indépendants dirigent tout l'effort de leur propagande vers la conquête des pouvoirs publics; les Fabiens travaillent aujourd'hui presqu'exclusivement en vue de l'éducation des masses; entre les deux extrêmes, les *Social Democrats* prêchent l'évangile Marxiste et, en même temps, se remuent vainement pour prendre, eux aussi, leur place au soleil parlementaire „ (2).

C'est avec un programme politique pur que le parti nouveau, débarrassé de toutes préoccupations économiques ou professionnelles, marcha résolûment à la conquête du pouvoir lors des élections de 1865. Il repoussait avec dédain les membres ouvriers du Parlement imbus de vieux Trade-Unionisme. Ces allures martiales, loin d'amener l'enthousiasme, suscitèrent la défiance parmi les travailleurs sensés

---

(1) A. M. Pierre Verhaegen. *Opus cit.*, p. 177 et 178.
(2) Idem. *Opus. cit.*, p. 183.

de la Grande-Bretagne; aucun candidat ne fut élu, et le seul membre du parti qui eut précédemment un siège à la Chambre, Keir Kardie, fut contraint de l'abandonner. De la part des associations ouvrières, l'" Independent Labour Party „ n'avait pas été favorisé d'un meilleur accueil au Congrès de Cardiff. " Les unions n'ont pas voulu consentir plus longtemps à faire le jeu d'un groupe remuant et stérile, écrit M. Paul de Rousiers (1); elles ont déclaré que le Congrès serait fermé aux influences étrangères „, elles ont affirmé la nécessité de prendre l'action syndicale comme base de toute action politique ayant pour objet la classe ouvrière; le même auteur en conclut que cet incident du Congrès de Cardiff " a marqué la chute du parti „. Nous avons donc vu que, par ses tendances politiques, le parti ouvrier indépendant prépare la ruine des unions; que, pour le moment, s'il maintient ces groupements, il ne compte s'en servir que comme d'une marche-pied pour arriver au pouvoir; que, d'un autre côté, les travailleurs sensés se détachent de ces hommes remuants et ne secondent nullement leurs visées politiques.

B. — La « National Free Labour Association » ou association du travail libre

Nous avons vu comment, à l'instigation de plusieurs meneurs socialistes, tels que Tom Mann, Keir Kardie, Ben Tillett, certaines associations, fondées suivant les principes du nouveau trade-unionisme, sont portées à abandonner ou du moins à négliger leurs intérêts économiques pour se livrer aux hasards de la politique la plus militante.

Une réaction devait se produire; elle vint en effet, tant du côté des patrons que de celui des ouvriers (2). L'" Association du travail

(1) *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 343,

(2) Dans son ouvrage intitulé : *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, M. P. de Rousiers, p. 395 et suiv., semble insinuer que cette association serait liée, pieds et poings liés, à l'influence des patrons, que c'est chez eux qu'elle puise ses ressources, et qu'elle ne garantit pas la vraie liberté du travail; c'est là bien certainement un écueil qu'elle aura à éviter, si elle veut faire œuvre utile; jusqu'ici nous ne croyons pas pouvoir porter encore contre elle un jugement aussi sévère.— *L'Association catholique*, dans son n° du 15 déc. 1867, a publié sur ce nouveau groupement un article où domine plutôt la note élogieuse; nous en avons donné ci-dessus quelques extraits.

libre „ tenait à Londres, l'an passé, son Vme Congrès annuel. Une centaine de délégués y représentaient 182.000 membres répartis dans les principales villes du royaume.

En présence de la tyrannie de certains syndicats, ils ont discuté les mesures qu'ils croyaient les plus favorables soit pour assurer la liberté du travail, soit pour protéger les ouvriers libres contre les intimidations et les violences auxquelles ils sont exposés de la part des ouvriers syndiqués (1). Ils ont décidé, à cet effet, “ de constituer leur association d'une manière plus serrée, de sorte que, le cas échéant, ils puissent recourir comme association au Ministre du Commerce, qui, jusqu'à présent, n'a devant lui que les syndicats. „

“ Cette association serait destinée, non pas à être une arme de guerre et à provoquer la lutte entre ouvriers et patrons, mais, au contraire, à être un instrument de paix et à établir de bons rapports entre les deux parties. „

“ Pour cela les patrons y seraient représentés, et l'argent, qui serait souscrit, serait employé à des pensions de retraite, assurances, caisses de secours et autres buts analogues, et non à former “ d'énormes fonds de grèves qui n'amenèrent jamais que le désastre et la misère chez le patron, l'ouvrier et les familles qui dépendent d'eux „ (2).

Durant l'année écoulée, la nouvelle ligue a fait 22.000 recrues. “ Les journaux anglais qui se sont occupés du Congrès de la *Free Labour Association*, continue l'auteur dont nous empruntons ces lignes, prévoient qu'elle fera de rapides progrès, surtout parmi *les ouvriers* non encore organisés, dont le nombre est dix fois plus nombreux que celui des adhérents des syndicats „ (3).

M. Paul de Rousiers craint que la *Free Labour Association* n'assure pas aussi complètement la liberté du travail que son nom semble l'indiquer. “ La liberté du travail, écrit-il, ne peut résulter que de l'équilibre entre les deux éléments qui concourent au contrat de travail, patrons et ouvriers. La *Free Labour Association* veut

(1) Boycottage des enfants dans les écoles, intimidation des fournisseurs, tout est mis en œuvre pour rendre la vie désagréable aux partisans du travail libre.

(2) *L'Association catholique*, revue des questions sociales et ouvrières. N° du 15 déc. 1897, p. 547.

(3) *L'Association catholique*, revue des questions sociales et ouvrières. N° du 15 déc. 1897, p. 548 et 549.

détruire l'organisation ouvrière qui assure cet équilibre... „ (1). Mais, ajouterons-nous, est-il certain que le nouveau trade-unionisme, tel qu'il est pratiqué par les associations des travailleurs des docks, garantit la liberté du travail, maintient un équilibre stable entre employeur et employé ? Les faits semblent nous prouver le contraire.

Quant aux trade-unions, nul esprit sensé ne demandera leur chute en Angleterre, il ne peut même en être question. " Elles n'ont rien à redouter de l'extérieur, dit l'auteur déjà cité, et il ajoute : " Aucune force ne peut rien contre elles, *aussi longtemps qu'elles répondront exactement au besoin pour lequel elles ont été créées.* „ Or, nous le demandons, toutes les unions de travailleurs des ports répondent-elles à ces conditions ? — C'est en présence des abus que l'on constate que nous ne regrettons point la réaction qui se produit; cette réaction engendrera-t-elle à son tour des abus ? C'est possible. En tous cas, telle que la nouvelle Association est constituée, en amènera-t-elle de pires que les précédents? Nous ne le croyons pas ; quoi qu'il en soit, le fait est loin d'être prouvé.

(1) M. PAUL DE ROUSIERS, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 354 et 355.

CHAPITRE V

Monographies d'Unions Ouvrières

—

§ Ier. — L'UNION DES DOCKERS

" The Dock, Wharf, Riverside and General Labourers Union of Great Britain and Ireland „ (1).

(FONDÉE SUIVANT LES PRINCIPES DU NOUVEAU TRADE-UNIONISME)

Notice historique. — Remontant à l'année 1887 (2), ce nouveau groupement subit, dès son origine, comme beaucoup d'unions mal affermies de travailleurs des ports, des fluctuations notables et fort nombreuses. Son organisateur de la première heure fut M. Ben Tillett : (3) après de longues et formidables oppositions, il parvint à réunir un Comité et à élaborer des statuts pour " l'Union générale des ouvriers du thé et des travailleurs des docks (4). Les comptes de l'Association, publiés par Tillett lui même, dénotent une situation financière des plus critiques ; durant deux trimestres, le revenu suffit à peine à couvrir les dépenses. La jeune association était sans cesse en butte aux attaques des journaux d'opinions adverses, spécialement à celles du " Star „, et aux menées hostiles des employeurs. La défiance éclatait partout ; la politique adoptée, à l'origine, par son fondateur n'était pourtant pas avancée, si on la compare aux aspirations des chefs actuels de l'Union. Ben Tillett expose son plan et relate l'histoire de ses premiers essais dans " l'English Illustrated Magazine „ de novembre 1889. *Il voulait suivre les vieilles traditions sans, toutefois, se lancer dans les*

(1) Statuts enregistrés (trade-union acts) le 21 décembre 1896. Imprimés en 1897.

(2) Enregistré : Trade-union acts, en 1888.

(3) Plus tard vinrent John Burns et Tom Mann.

(4) Enregistrés en 1889.

institutions de prévoyance, pensant que le salaire ordinaire des dockers ne permettait point de cotisations suffisantes pour couvrir les risques. Au début, ce manque d'institutions mutualistes n'avait donc point pour cause la politique toute militante du *fighting system*. Cette exclusion de toute caisse de secours faite en faveur du fonds de grève ne fut érigée à la hauteur d'un *principe* que sous l'influence des chefs postérieurs, et mal leur en prit, car cette politique fut une des causes principales de la désunion, du manque de confiance et de persévérance que l'on remarque chez les adhérents de cette association. — Les revers ne se firent pas longtemps attendre; dès la même année, une lutte dont l'issue fut malheureuse s'engagea aux "Tilbury Docks„ à propos d'une augmentation de salaire. Tillett tomba malade de chagrin et de fatigue. Une fois rétabli, il ne trouva plus sous sa bannière que 300 hommes au lieu de 800. Il tenta alors un nouvel essai en faveur des ouvriers permanents des docks. C'est à cette époque que surgit la grande grève de 1889 qui, grâce à l'appui qu'elle reçut en haut lieu, fit la force et la propérité de l'Union de Londres (1).

Programme de l'Union : (2) — 1. Aider au bien général et matériel de ses membres.

2. Réglementer les salaires, les heures de travail et les conditions générales du travail; abolir le système des sous-contrats dans les différents métiers professés par ses adhérents.

3. L'entreprise directe, partout où faire se pourra, du chargement et du déchargement des marchandises; 300 livres seront prélevées

---

(1) Nous donnons plus haut les détails de cette lutte mémorable. Le lecteur trouvera la suite de l'histoire de l'Union au paragraphe où nous exposerons les traits principaux de la politique qu'elle tint jusqu'à ce jour.

(2) Dans ses statuts précédents, l'Union se proposait pour but l'abolition du mode alors en vigueur des contrats de louage de services; la régularisation des heures de travail; l'obtention d'un minimum de 4 heures d'emploi; l'obtention d'un minimum de salaire égal à 6 d. par heure, 8 d. par heure supplémentaire, et 7 et 9 d. pour les travaux exécutés sur le fleuve; la suppression des travaux extra et supplémentaires, l'établissement d'un office du travail; la création d'une caisse centrale pour la protection des intérêts du métier, le paiement d'indemnités en cas d'accidents et d'un secours hebdomadaire de 10 shil. en cas de grève. — Plusieurs des demandes furent accordées à la suite de la grande grève, d'autres furent abandonnées en ce qu'elles avaient de trop absolu.

à cet effet, sur la caisse générale et placées sous le contrôle du Conseil exécutif, afin de permettre l'achat du matériel. Les districts qui en désirent doivent en faire la demande au dit Conseil; celui-ci, s'il juge l'entreprise sérieuse au point de vue financier, peut avancer du matériel au prorata de la rente promise par le Comité de district, somme qui est destinée à couvrir le prix d'achat et d'entretien. (1)

4. Création d'un fonds de grève.

5. Création d'un fonds de secours funéraires.

6. Assistance judiciaire pour les membres.

7. Faciliter la fédération éventuelle de l'Union avec d'autres ligues ouvrières.

Conditions d'admission. — Tout ouvrier employé dans les docks,sur les quais,le fleuve, les navires, les entrepôts etc., est susceptible de faire partie de l'Union, moyennant présentation par deux membres effectifs et le paiement de 2 shil. 6 d. L'âge est fixé par les Comités de district, et la cotisation hebdomadaire n'est que de 3 d. Nous voyons, par ces conditions faciles, que l'Union est *largement ouverte*. Le nombre de ses adhérents atteignait environ 60.000, en 1890; actuellement il n'est plus que de 12.000, dont 5000 résidant à Londres.

Administration. — La " Dockers Union " est, peut-être, l'association *la plus centralisée* que nous ayons rencontrée dans les ports de mer que nous eûmes le loisir de visiter. C'est bien là un de ses traits les plus distinctifs. Examinons, un à un, les divers rouages qui produisent l'enchaînement solide que nous avons constaté :

Les " branches " ou sections locales. Là où il n'en existe point encore, il suffit, pour en voir surgir une, que 20 hommes demandent son érection à l'administration centrale ; dans d'autres cas, pour former une nouvelle " branche ", il faut un minimum de 60 membres ; toute section qui, 6 mois après sa fondation, ne compterait pas 50 adhérents, perd son autonomie : elle est jointe à une autre branche. Le transfert a lieu suivant la volonté du Comité de district. Cette autonomie n'est d'ailleurs jamais complète. Car les Comités locaux sont placés sous l'étroite surveillance du pouvoir central. Les " branches " qui comptent moins de 100 membres, ne peuvent même pas élire leur président et leur portier ! Les autres fonctionnaires sont

(1) Jusqu'ici les essais de coopération n'ont guère encore été fructueux.

les deux secrétaires, les deux auditeurs des comptes et les délégués au Conseil de district. Les seuls pouvoirs attribués à ces sections sont d'agréer les nouveaux membres, d'organiser quelques meetings et de percevoir les cotisations.

Les comités de district (1). — Ici les statuts déclarent catégoriquement que ce rouage est doté " des pouvoirs les plus complets d'autonomie locale. „ Or la vérité est que ces comités n'ont pas même de budget qui leur soit propre et qu'ils ne servent, en quelque sorte, que d'intermédiaires ou de porte-voix au Conseil exécutif. Ces comités nomment dans leur sein les autorités appelées à former leur bureau; ils siègent en appel des causes déjà portées devant les Conseils des sections et rédigent les règlements d'ordre intérieur soumis à l'approbation du Conseil exécutif. Jamais plus de 7 réunions ne peuvent avoir lieu durant un même trimestre, sans l'assentiment du dit Conseil.

Le secrétaire de district est plutôt le chef d'une agence d'investigations travaillant au profit du pouvoir central, qu'un fonctionnaire attaché au service d'une assemblée autonome. C'est lui qui, outre sa besogne courante de correspondance, de convocation aux réunions et de police locale, est spécialement chargé, en vertu des statuts, de renseigner le Conseil exécutif sur tous les agissements des sections soumises à son autorité ; son pouvoir, en ce sens, est assez considérable. Le président (chairman), de même que celui de la " branche „, n'a d'autre rôle que celui de diriger les débats.

Le Conseil exécutif est composé d'un délégué de chaque comité de district élu pour 12 mois (2); il se réunit à Londres, le 1er lundi de chaque trimestre ; *seul il peut disposer des deniers de l'Union ;* c'est ce qui fait sa force. Huit membres, sans compter le président (3), forment le quorum. Le Comité des finances est choisi dans son sein. Les délégués de Londres ont le droit de provoquer des réunions spéciales sous la présidence du secrétaire général, pour prendre certains

(1) Ces principaux districts sont : Londres (4 districts), Glowcester, Hull, Newport, Bristol, Swansea, Bridgwater.

(2) Ce dernier est le président de l'Union. Aujourd'hui l'Union n'a qu'un président honoraire, M. Tom Mann.

(3) Nul ne peut être nommé délégué " s'il est payé pour dépenser tout son temps au profit de l'Union „ (art. XVII, no 6). Ces fonctionnaires sont rééligibles.

rapports en considération et convoquer le Conseil exécutif dans des circonstances spéciales.

Voici les principaux pouvoirs du Conseil : suspendre toute branche qui n'obtempère point aux règlements; décréter de nouvelles levées d'impôts moyennant l'assentiment des 2/3 des membres des Conseils de district; statuer là où les règlements gardent le silence; procéder légalement contre les employeurs, contre des fonctionnaires ou contre les simples membres qui, de quelque manière que ce soit, agiraient en fraude des droits de l'Union ; décréter la grève et la reprise du travail, déterminer les droits individuels des membres lors des paiements contestés, décider de l'adjonction d'autres unions à celle des dockers; fixer le nombre des représentants envoyés aux Congrès; contrôler les agissements du président, du secrétaire général et des autres officiers supérieurs ; exercer enfin une surveillance générale sur tous les travaux et tous les fonctionnaires de l'Union.

Les décisions sont rédigées par écrit à l'issue de chaque assemblée, et revêtues de la signature des délégués qui y ont siégé.

Le pouvoir central de l'Union réside d'une façon *permanente* dans le bureau composé d'un président honoraire, de deux assesseurs et du secrétaire général ; ce dernier y joue un rôle prépondérant (1).

Le président dirige les débats dans les réunions du Conseil et du Meeting triennal.

Les assesseurs ou " organisateurs „ (organizers) sont spécialement chargés de travailler à l'extension et à la bonne administration de l'Union; ils assistent, tour à tour, à toutes les réunions des comités de district et des " branches „ locales ; rapport est fait par eux à l'administration centrale.

Le secrétaire général est doté d'un pouvoir si considérable, qu'on a cru devoir le soumettre à la surveillance spéciale de plusieurs corps légalement constitués. C'est ainsi que les deux comités formés par les délégués de Londres à l'exécutif sont autorisés à porter plainte contre ses agissements au Conseil central. Ce contrôle n'est pourtant pas toujours sérieux, car les délégués londoniens n'obtiennent que

(1) Ces fonctionnaires reçoivent un traitement fixé par le Meeting triennal. Celui du secrétaire est fixé approximativement par les statuts à 160 livres, celui des " organizers „ à 2 livres 2 shil. par semaine.

fort difficilement une décision de la part des 8 délégués des districts éloignés, ceux-ci étant bien souvent mal renseignés et fort étrangers aux faits reprochés à ce secrétaire. Il ne doit guère craindre davantage le pouvoir omnipotent du Congrès annuel. Jusqu'en 1893 aucun membre de l'exécutif ne pouvait faire partie de cette assemblée ; le secrétaire se défendait aisément ainsi des accusations portées contre lui. Depuis cette époque, quelques membres du Conseil assistent aux délibérations pour contrôler ses dires ; mais, étant privés du droit de vote, ils n'exercent point encore contre lui d'action bien efficace.

Par contre, le secrétaire général ne se fait point faute d'endosser les responsabilités au Conseil exécutif ; son rôle consiste à s'appuyer tantôt sur l'un de ses juges, tantôt sur l'autre, profitant des rivalités inévitables qu'il sait exister entre les divers rouages ou les personnages les plus influents de cette vaste organisation.

Lorsque nous disions que les pouvoirs du secrétaire général sont énormes, nous n'exagérions rien. C'est lui, en effet, qui négocie les traités avec les employeurs, qui dirige les travaux de l'Union dans tous ses départements, qui rédige les rapports présentés aux comités formés par les délégués de Londres, rapports qui servent de base aux délibérations trimestrielles du Conseil exécutif etc., etc.

Le grand " meeting „. Pouvoir constituant et autorité suprême de l'Union.

Cette assemblée générale est formée d'un délégué par série de 500 membres faisant partie des comités de district. Les élections ont lieu directement dans chaque " branche „ ; en cas d'empêchement de la part de l'élu, c'est celui qui a obtenu le plus de voix après lui, qui le remplace. Les frais de route sont soldés par l'Union.

Pouvoirs du " Meeting „ :

Juger en tout dernier ressort des différends les plus importants.

Élire les trois auditeurs des comptes chargés de faire la revision de la caisse à chaque semestre.

Désigner les cinq administrateurs " trustees „ des biens de l'Union.

Fixer le salaire des membres du Conseil exécutif.

Viser toutes les décisions prises par les " branches „, les comités de district ou le Conseil exécutif lorsqu'elles concernent la politique, les modifications portées aux statuts ou les changements opérés dans la constitution de l'Union.

Admettre le rapport présenté par l'exécutif concernant les progrès et la situation financière de l'Union.

Police intérieure de l'Union. — Les statuts disent expressément (art. XXVI, n° 5) que toute accusation portée contre un membre doit être consignée par écrit et que, si elle est trouvée dénuée de fondement, son auteur peut être frappé d'amende (jusqu'à 2 livres), de suspension ou d'exclusion. Le faux témoignage, ou l'absence voulue de déclaration en matière de justice, donnent lieu à une amende qui peut monter à 1 livre, à l'exclusion et à la suspension, suivant les cas.

Les membres sont encore passibles d'amendes variant entre 1 shil. et 5 shil. pour excitations ou reproches concernant des faits produits ou des paroles prononcées durant une réunion, pour divulgation des secrets de l'Union, pour injure adressée à un chef dans l'exercice de ses fonctions, pour coups portés, etc.

L'affaire amenée, en premier ressort, devant le bureau de " la branche „, peut être renvoyée en appel auprès du Comité de district; enfin le Conseil exécutif juge en dernier ressort. Le " Meeting „ n'est saisi que lorsque les faits revêtent une importance grave et sont d'intérêt général.

Réglementation des différends avec les employeurs. — Arbitrage. — Les statuts portent expressément que toute *grève* (strike) ou " lock-out „ dépend uniquement et directement de la volonté du Conseil exécutif. Voici la ligne de conduite à suivre à cet égard : les plaintes des ouvriers sont tout d'abord portées devant le bureau du Comité local (branche); celui-ci, si l'affaire ne semble pas pouvoir être réglée rapidement, la transmet au secrétaire du Comité de district, personnage important qui convoque aussitôt son Conseil et ne tarde point, si les négociations n'aboutissent pas, à avertir l'exécutif. Cet avertissement *doit* être fait par écrit, il *doit* relater clairement toutes les circonstances du litige. Seul le Conseil exécutif a le droit de proclamer l'ouverture ou la cessation des hostilités.

La sanction portée à cette règle est efficace, car l'exécutif tient les cordons de la bourse. Nul secours de grève (dispute pay) n'est accordé, en cas de transgression des lois énumérées ci-dessus.

L'humeur belliqueuse de la " Dockers Union „ ne se concilie pas facilement avec l'emploi régulier *de l'arbitrage*, tel qu'il est mis en vigueur par d'autres associations ouvrières. Le " London labour conciliation and arbitration board „, composé de délégués de la Chambre

de Commerce et de représentants des Trade-Unions, est communément choisi pour arbitre par celles-ci. Le rapport de 1896 ne mentionne qu'une seule tentative de ce genre faite entre l'Union des dockers et le "London and India Joint Dock Committee„ ; encore fut-elle infructueuse.

Avantages procurés par l'Union. — Fondée d'après les principes du nouveau trade-unionisme, cette association rejeta en bloc les divers systèmes d'assurances, sous prétexte que les ressources des travailleurs non spécialisés (unskilled) ne suffisaient point à payer les cotisations ; tout est réservé pour le "striking penny„, fonds de grève.

La caisse de chômage. — Conditions requises pour pouvoir jouir des subsides :

a) Ne point être en retard de plus de 6 semaines dans le paiement de ses cotisations.

b) Ne point être débiteur de sa "branche„ pour une somme minima de 2 sh. 6 p. du fait d'amendes, cotisations ou levées extraordinaires.

c) Ne point avoir abandonné le travail sans l'ordre du Conseil exécutif.

d) Ne point avoir perdu son emploi pour cause d'ivrognerie, de dommages ou de négligences volontaires au travail.

Montant du paiement : 10 shillings par semaine.

En 1895 l'Union, n'ayant eu à soutenir que quelques petites grèves partielles, ne dépensa que 97 livres en indemnités pour chômage ; en 1894, elle paya 314 livres ; en 1890, la dépense montait à 10.529 livres 19 sh. 9 d.; en 1889, la *grande grève* seule coûta 42.999 livres 12 s. 2 d. (1).

Le secours funéraire. — La caisse *spéciale* qui a été créée à cet effet accorde 4 livres aux personnes désignées par le membre défunt, pourvu qu'il ait régulièrement payé ses cotisations et fait partie de l'Union depuis au moins 6 mois. Exception est faite à cette dernière règle, en cas d'accident mortel.

343 livres furent accordées sous ce titre en 1895.

---

(1) H. Llewellyn-Smith and Vaughan Nash. Compte des recettes et dépenses du 14 août au 16 novembre 1889, appendice à leur ouvrage intitulé : *The Story of the Dockers Strike.*

Patrimoine de l'Union. — Le *capital* au 31 décembre 1894 était de £ 6208, 10 s. 6 1/2 d.; au 31 décembre 1895, de 6742 £ 0 s. 10 d.

Compte des recettes et dépenses 1895.

RECETTES

	L.	s.	d.
Revenus fournis par les branches	5421	1	7
Revenus divers (Sundry Items) (C. O.) Comptes	24	11	11
Rentes (propriété de Wapping)	58	16	6
Dividendes	68	1	0
	5572	10	0

DÉPENSES

	L.	s.	d.
Traitement du secrétaire général	160	0	0
Clercs	338	12	0
Organisation	218	8	0
Conseil exécutif	145	9	7
Conseil exécutif, sous-comité	18	11	2
Comité spécial (emergency)	34	4	6
Comité des finances	13	7	6
Impression et fournitures de bureau	147	0	3
Entretien du bureau central	26	3	0
Dépenses judiciaires	286	12	6
Locations, taxes, impositions	95	7	5
Voyages, affranchissement de lettres, télégrammes, etc.	77	13	2
Gratifications au " Trade's Council "	40	14	11
Dépenses diverses (audit. — C. O.) Comptes	32	19	6
Meeting annuel des délégués	101	4	10 1/2
Transport de colis	4	2	11
Don	10	0	0
Manifestation du 1er mai (May Day)	30	0	0
Délégués (*re* Amalgamation)	26	6	0
Congrès (Trade-Union)	18	2	7
Revision de comptes (bad debts — written off)	55	19	8 1/2
Voyages et organisation	157	18	11
A reporter	2038	14	6

Report	2038	14	6
Services rendus, secrétaires de district et autres	1315	5	0
Dépenses de districts	256	13	0
Secours de grève (il n'y eut guère de grève en 1895)	97	0	0
Dépenses variées	21	7	6
Frais des " branches ", locations, correspondance, traitements des fonctionnaires	927	2	4
Secours funéraires	343	0	0
Réparations à la propriété de Wapping	39	14	3 1/2
	5038	15	19 1/2

Politique de l'Union. — Les origines de ce groupement ont été rélatées en tête du présent paragraphe. Nous avons vu également, au chapitre précédent, la part prise par l'Union à la grande grève de 1889. Il nous reste à parler de ses principaux agissements et de l'esprit qui la guida depuis la lutte mémorable qui contribua si puissamment à sa constitution définitive.

L'histoire politique de l'Union comprend trois phases principales :

1° La période d'organisation ; 2° celle des luttes continuelles ; 3° celle de son abandon et de son asservissement depuis son union avec le Parti Ouvrier Indépendant.

A. *Période d'organisation.* Constituée dès son origine, comme nous l'avons vu, en dehors de toute préoccupation politique, l'Union des dockers avait un programme exclusivement économique ; elle était dirigée par des chefs respectés dont les récents succès maintenaient suffisamment l'influence et dont la doctrine était empreinte, chez le plus grand nombre, de sentiments chrétiens, de prudence et de justice sociale. Nous n'oublierons point les paroles mémorables adressées aux dockers par M. John Burns (1), un de leurs principaux

(1) Collectiviste en théorie, John Burns est avant tout un " *practical socialist* ". Mon socialisme ne cessera jamais d'être pratique, disait-il à M. P. Verhaegen (*Les socialistes anglais*, p. 227), parce qu'il est dans la nature de se modifier constamment et de s'adapter aux circonstances du moment. Membre du parlement, il ne siégea jamais avec les *socialistes* proprement dits, dont il répudie les doctrines outrées et surtout les agissements inconsidérés ; il y figure comme " labour member ". Aujourd'hui, il n'appartient plus à aucun groupe déterminé.

leaders, à cette époque. " Si nous avons lutté pour vous, leur disait-il en résumé, ce n'est pas uniquement pour vous obtenir une majoration de salaire d'un penny par heure ! Là n'est point le but que nous poursuivons. Nous voulons, en vous mettant à l'abri des préoccupations matérielles, faciliter votre relèvement moral; nous voulons faire de vous des hommes. Cette émancipation, c'est vous-mêmes qui devez l'accomplir, nous ne pouvons que préparer les voies ; arrière l'ivrognerie, la grossièreté, la brutalité. Il faut, lorsque je vous reverrai, lorsque je visiterai vos familles, que je lise sur le visage de vos femmes et de vos enfants que vous les rendez heureux „. — Mais, malgré leur désir de paix et de rénovation, tant morale que matérielle, les chefs de la jeune Union rencontrèrent, dès le lendemain de la grande lutte, des oppositions formidables à l'œuvre qu'ils s'étaient proposée. Ces obstacles venaient tantôt de la part des ouvriers, trop hâtifs dans leurs récriminations, tantôt de la part des employeurs, trop habiles à ressaisir leur ancienne puissance et leur autorité parfois abusive. Des conflits surgirent, les rapports annuels publiés par le secrétaire général sont fort instructifs à cet égard ; mais, grâce à la bonne volonté que l'on y mit généralement de part et d'autre, les sujets à litige furent rapidement vidés à la satisfaction d'un chacun. On ne cherchait point la lutte, comme malheureusement on a tenté de le faire dans la suite. Les efforts tendaient alors principalement vers la *coopération ;* l'Union aurait voulu s'emparer elle-même de l'organisation du travail et traiter directement avec les principaux employeurs. La réglementation du métier se serait ainsi sensiblement rapprochée de celle des " Lightermen „ et des " Stevedores „, peut-être même les aurait-elle dépassés en puissance et en unité. Mais la faveur dont l'Union des dockers jouissait alors auprès des Compagnies les plus influentes ne devait pas tarder à diminuer à la suite du changement de politique qui se produisit dans son sein. Il n'en est pas moins vrai que les membres de l'Union furent traités avec une faveur toute spéciale, à cette époque, dans les docks de Londres; bon nombre d'employeurs faisaient montre de leur préférence marquée pour les *unionistes,* tant étaient remarquables la tenue de ces hommes, leur organisation et l'autorité morale de leurs chefs.

Comme preuve de cette situation éminemment prospère, nous pouvons citer le mouvement qui se produisit dans l'Union, en août

1890, en faveur de l'érection d'une *corporation fermée;* (1) craignant un envahissement trop considérable de la part de la légion des *sans travail* (la moyenne des chômages étant déjà à cette époque de 17 semaines sur 52), (2) les unionistes cherchaient à s'assurer par ce moyen la paisible possession de la préférence dont ils étaient l'objet. Ce projet, trop hâtif et mal défini, tomba nécessairement. Il n'en est pas moins vrai que nous trouvons là un précieux témoignage de la prospérité vers laquelle s'acheminait l'Union, guidée par une politique d'édification sociale opposée aux tendances subversives qui la caractérisent aujourd'hui ; ce projet remanié, dépouillé de ce qu'il avait de trop exclusiviste et adapté aux conditions modernes du travail des ports,aurait pu être le point de départ d'une organisation modèle. N'est-il pas certain que l'absence de tout groupement, l'individualisme, l'encombrement et l'instabilité du travail qu'elle engendre, sont les pires de tous les maux ? Le salut ne semble, en effet, pouvoir provenir que d'une organisation suffisamment forte pour que les patrons aient intérêt à marcher d'accord avec elle.

B. *Période de luttes continuelles.* La sagesse dont plusieurs chefs avaient fait preuve dans l'organisation première de l'Union, dans la façon dont fut menée la grande grève et dans les premiers essais d'amélioration des conditions du travail qui la suivirent, ne fut malheureusement pas de longue durée. Déjà les menées turbulentes de plusieurs d'entre eux, les grèves partielles suscitées dans tous les ports de l'Angleterre, la légèreté avec laquelle l'Union, fière de sa force numérique et de ses ressources financières, engageait la lutte, souvent pour des raisons fort chimériques et sans épuiser les moyens

---

(1) Résolution prise par le Comité exécutif: " Reconnaissant que notre
„ association métropolitaine est suffisante pour répondre à toutes les
„ demandes du commerce de Londres, nous avons résolu que des instruc-
„ tions seraient envoyées à tous les secrétaires des sections, de n'avoir à
„ accepter aucun candidat nouveau après le 13 août 1890, sauf le cas d'une
„ autorisation spéciale du Comité de district, et les Comités devront veiller
„ à n'accepter, sous aucun prétexte, des hommes trop faibles physiquement
„ ou impropres au travail pour d'autres raisons. Des arrangements spéciaux
„ doivent être faits pour l'enrôlement des hommes engagés dans des indu-
„ stries spéciales, telles que celles des brasseurs,des scieurs de long,etc.,etc.„
Extrait du travail de Georges Howell *(Le passé et l'avenir des Trade-Unions)*, p. 152.

(2) Rapport du secrétaire général de la " Dockers Union „.

de conciliation, avaient provoqué la méfiance, et bientôt soulevé l'indignation des fédérations d'employeurs.

La fin de l'année 1890 marqua un revirement complet dans leur ligne de conduite : eux, qui primitivement avaient vu dans ce corps constitué de travailleurs un moyen sûr et commode de s'assurer des garanties, durent rapidement se convaincre, par l'évidence, du peu de stabilité que leur offrait la conduite des hommes qu'ils croyaient dignes de leur confiance. Les défaites se succédaient à Hay's Wharf (1), et à Southampton ; le *Joint Committee* de Londres, d'abord si favorable, se tenait sur la défensive, puis rompait définitivement avec les chefs de l'Union ; des grèves désastreuses se succédaient pendant plusieurs années encore à Bristol, à Cardiff, à Swansea, à Hull, etc. ; les ressources si considérables, souscrites par le public par commisération pour le monde des travailleurs, étaient englouties, la plupart du temps en pure perte, dans cet effondrement général de si belles et de si légitimes espérances ; les défections se faisaient de plus en plus nombreuses : de 60.000 membres que comptait l'Union au lendemain de la grande victoire, il n'en restait plus guère que 30.000. Cette situation lamentable permettait à un ardent organisateur de la première heure de faire montre, une fois encore, au Congrès annuel, tenu vers la fin de 1890, des sentiments pacificateurs, du désir de relèvement sérieux, qui l'animaient lorsqu'il disait : "Les membres de „ l'Union se fatiguent d'une agitation qui existe à l'état chronique, des „ constantes et insignifiantes petites grèves, des grands meetings „ continuellement répétés, des démonstrations qui se reproduisent „ sans cesse ; il faudrait maintenant se mettre à construire et à „ solidifier „. Ces sentiments avaient été compris à l'origine ; on y avait mis de la bonne volonté à les faire prévaloir, durant les quelques mois qui précédèrent et durant ceux qui suivirent le grand triomphe de la cause des dockers ; mais l'enivrement du succès, les préoccupations politiques et la recherche de la vaine gloire amenèrent promptement une exagération de zèle qui devait mener l'Union à sa ruine.

C. *Période d'alliance avec le " parti ouvrier indépendant „* (2).

---

(1) Londres.

(2) Parti distinct des deux grands groupements : libéral et conservateur ; ses tendances fort militantes semblaient être destinées à amener l'avènement du collectivisme,

Ce parti nouveau s'était définitivement constitué en 1893. Déjà, en 1892, M. Ben Tillett s'était posé comme " *candidat ouvrier* „ aux élections générales à Brandford. On conçoit fort bien que la vaste publicité dont s'entourait l'érection du parti que l'on croyait destiné à défendre les idées nouvelles, convenait admirablement à l'ambition décontenancée des chefs de l'Union des dockers. Ne trouvant plus guère le moyen de battre la grosse caisse sur le terrain des réformes économiques (le public se lassait de les écouter), et retenant mal les débris, déjà disloqués, du groupement dont ils avaient la garde, ils prirent avec ardeur la voie qui les menait vers ce qu'ils appelaient *la haute politique*, espérant y trouver un revirement favorable à la fois à leur amour-propre et au maintien de leur Union. Ces agissements radicalement opposés à la volonté si souvent et si clairement exprimée des dockers (1) furent une seconde et fort lourde faute de leur part. Après avoir ruiné le corps des travailleurs dans des luttes souvent insignifiantes et presque toujours stériles, ils l'ont asservi et livré, pieds et poings liés, à un parti politique en décadence (2). L'avenir jugera leur conduite, mieux encore que nous ne pouvons le faire à présent. Qu'il nous suffise de constater dès aujourd'hui que la situation générale de l'Union est mauvaise et que ses adhérents ouvriers sont, d'après l'aveu maintes fois recueilli sur leurs propres bouches, effrontément et indignement trompés.

Reproches formulés de nos jours contre l'Union des dockers. — a) *L'exagération du " fighting system „*. Union *de lutte*, avant tout, elle n'avait institué dans son sein, que l'unique " *strike pay* „ (secours de grève). Les menaces de défection et les réclamations réitérées des membres amenèrent l'établissement du *death benefit* (secours funéraire) en 1891 (3). C'était déjà faire des concessions à

(1) Maintes fois les travailleurs nous ont fait part de leur désappointement à ce sujet. Les ouvriers membres du récent Congrès de la " Free labour association „ ont vivement désapprouvé sur ce point la conduite de certains chefs.

(2) Nous n'en donnons pour preuve que les échecs encourus : aux élections municipales, et au Congrès des Trade-Unions de Cardiff (septembre 1895).

(3) Les statuts accordent au *death benefit* une importance absolument secondaire ; que l'on compare les quelques lignes, fort brèves, qui concernent cette institution aux prescriptions minutieuses édictées dans l'intérêt de la bonne gestion du fonds de grève.

l'idéal essentiellement militant que s'étaient forgé les chefs de l'Union. Mais à ces deux causes de misère ont dû se borner les secours apportés aux travailleurs par la " dockers union „. Les mutualités pour le cas de maladie *(slate clubs)* ou d'accidents ne purent se former qu'en dehors de ce groupement nouveau trade-unioniste. Privées de direction et de stimulant, ces sociétés sont peu florissantes parmi les dockers. A qui la faute du manque d'expansion d'œuvres éminemment éducatrices, charitables et bienfaisantes au sein des travailleurs des ports ? Cette responsabilité retombe, sans aucun doute, sur certains chefs, certains organisateurs, qui, dès l'origine, ont combattu toute institution mutualiste lorsqu'elle n'avait pas pour but d'augmenter la force de résistance de l'Union.

Les secours de maladie, d'accidents, etc. n'étaient et ne sont encore à leurs yeux que des palliatifs destinés à détourner les ouvriers de leur vrai but qui est celui de la lutte, de la lutte à outrance, de la lutte jusqu'au triomphe complet de leur cause, jusqu'à l'établissement d'une organisation nouvelle du travail, organisation éminemment favorable à tous, sans aucun doute, mais malheureusement encore mal définie. Or, les dockers, nous l'avons déjà dit, ne sont point enthousiastes de vaines théories ; voyant que l'Union ne les protège guère contre les vicissitudes si nombreuses qui sont inhérentes à l'existence humaine, ils désertent rapidement ses réunions, pour ne rentrer dans son sein que lorsqu'une menace de grève leur donne l'espoir de toucher, sans trop de peine, un salaire de chômage. Est-ce là, nous le demandons, faire œuvre d'éducation, de moralisation ? Il y a plus, et bon nombre de membres influents de ce groupement en convinrent avec nous, ce manque d'intérêt permanent que donne à l'ouvrier l'établissement de mutualités puissantes est une cause réelle d'affaiblissement pour l'Union. Combien la quittent après une grève heureuse ou malheureuse, n'ayant plus d'intérêt immédiat à y demeurer, et qui plus jamais n'y rentreront ! Sur combien de membres les chefs peuvent-ils compter en temps de paix pour exiger une réforme, pour menacer l'employeur d'une grève sérieuse ? Le peu de stabilité de la " dockers Union „ et de tant d'autres groupements d'ouvriers des ports constitués sur des bases semblables est la condamnation du système que nous exposons.

b) *Le mauvais choix du personnel.* Il est un fait palpable et qui saute aux yeux de n'importe qui a eu quelques rapports avec les chefs

de l'Union de Londres : c'est que plusieurs d'entre eux, tant par leur programme public que par leurs aspirations personnelles (et souvent secrètes), ne représentent pas le moins du monde les sentiments des dockers qui les ont élus. Est-il étonnant, d'ailleurs, vu l'activité dont fait preuve le parti socialiste, que parmi les fonctionnaires salariés (paid officials) de l'Union, choisis souvent et fort malheureusement au sein de professions étrangères au métier des dockers, se trouvent des émissaires, parfois même d'ardents pionniers, de la cause du collectivisme le plus pur, des doctrines révolutionnaires les plus avancées? Telles ne sont point, nous l'avons déjà dit, les idées de la majorité des travailleurs du port ; ces ouvriers se bornent à réclamer des avantages immédiats et se soucient fort peu des vaines théories des déclamateurs de Hyde Park et d'autres tribunes publiques, lorsqu'elles n'aboutissent point à des résultats palpables. Or ces avantages, du train actuel dont vont les choses, ils ne les obtiendront pas. Les chefs sont " trop absorbés par la propagande socialiste ", écrit avec raison M. Festy (1), pour qu'ils puissent encore s'occuper avec avantage des intérêts spéciaux de l'Union et des travailleurs du port. " Le secrétaire général, continue-t-il, qui, d'après le règlement, est " *responsable de toute la correspondance de l'Union*, a besoin, pour " donner des renseignements au Congrès annuel, du *clerk* chargé au " bureau central de tenir en ordre les lettres, livres, documents, etc. ; " *son travail actuel* le retient si souvent éloigné du *Central office*, que " la conduite de l'Union passe aux mains des organisateurs " (2). " Laissés à eux-mêmes ou aux soins de fonctionnaires tantôt capables " tantôt incapables, les unionistes se plaignent d'être négligés, ils cri- " tiquent les dépenses excessives du gouvernement central de " l'Union, ils parlent avec antipathie du socialisme et du Parti ouvrier " indépendant. Il est visible que la popularité des chefs est déjà " très compromise (3). " Nous sommes heureux de pouvoir citer à l'appui d'une opinion, que l'enquête faite par nous l'an passé nous

---

(1) Dans le travail publié par M. Paul de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 177.

(2) Notes puisées dans les minutes du Meeting annuel des délégués de 1894.

(3) L'auteur ajoute : " N'est-il pas caractéristique, d'ailleurs, que MM. Tom Mann (président d'honneur) et Ben Tillett (secrétaire général) posent toujours leur candidature socialiste en dehors des circonscriptions habitées par des dockers ?

a rendue très personnelle, ce passage du travail d'un homme aussi compétent. Un grand nombre de dockers, que nous avons spécialement interrogés sur cette question, nous avaient répondu dans le même sens. L'un d'eux, et ce n'était pas le premier venu (il remplissait une fonction honorable dans une section de l'Union à laquelle il appartenait), ne nous disait-il pas catégoriquement : " Pour ma part, Monsieur, sauf une ou deux exceptions que je fais en faveur de gens „ que je crois honorables, je puis vous assurer que nos chefs actuels „ ne méritent nullement la confiance que les ouvriers leur accordent; „ ces gens préféreraient réduire des milliers de dockers à la misère „ que de sacrifier une minime part de leur ambition „. Et le président de la " National free labour association „, un ouvrier du port, ne les qualifie-t-il pas : " d'hommes qui ne cherchent qu'à se faire de la „ notoriété et de bons salaires (1) „ ?

e) *Centralisation excessive.* Nécessaire, à l'origine, pour assurer à l'Union une constitution homogène et pour la défendre contre ses nombreux ennemis du dehors, la centralisation, telle qu'elle fut comprise par l'Union de Londres, ne tarda point à lui devenir nuisible par son exagération même, et ceci, tant à cause de l'apathie qu'elle provoquait parmi les membres en leur enlevant toute initiative personnelle, que par l'indiscipline dont les chefs en sous-ordre ne manquèrent point de faire preuve sous prétexte de réaction contre les ordres impérieux et malheureusement parfois peu réfléchis de l'autorité centrale.

Or l'expérience prouve chaque jour aux hommes qui se consacrent aux œuvres ouvrières, qu'ils n'ont encore rien gagné aussi longtemps que les ouvriers eux-mêmes n'ont point pris résolument en main la cause de leur relèvement. En serait-il bien ainsi dans l'Union des dockers ? Les hommes que nous avons interrogés semblaient fort indifférents à tout ce qui touche à la direction de leur Union. Ils élisent machinalement les candidats qu'on leur propose, souvent des hommes fort étrangers au métier, ne prennent part au scrutin qu'en nombre fort restreint et se croient des membres très militants, lorsqu'ils parviennent à payer plus ou moins régulièrement les cotisations que les statuts leur imposent.

Mieux aurait valu, peut-être, une émancipation raisonnée et pro-

---

(1) L'*Association catholique*, revue des questions sociales et ouvrières, nº du 15 décembre 1897, p. 548.

gressive des différentes branches de l'Union et la constitution d'une sorte de fédération pour la défense des intérêts communs.

Moyens de reconstitution cherchés par l'Union des dockers. — Après ce qui a été dit, le lecteur sera facilement convaincu de la situation précaire de l'Union. Loin de chercher à s'étendre, elle n'a qu'un but pour le moment : *maintenir ce qui existe.* Divers moyens ont été préconisés ou tentés pour atteindre cet idéal; nous mentionnerons spécialement les trois suivants :

1. *L'union avec la ligue des arrimeurs* (stevedores). Des efforts sérieux ont été tentés plusieurs fois dans ce but, mais sont toujours demeurés infructueux et pour cause : l'esprit et l'organisation des deux unions sont totalement différents.

2. " *L'amalgamation* „ *avec l'Union nationale de Liverpool.* Nous lisons dans le rapport du secrétaire général de la " dockers Union „, publié en 1895 : " Vous aurez pris connaissance, par le rapport „ de vos représentants, de la conférence que nous eûmes avec les „ dockers de Liverpool ; nous persévérerons dans nos instances et „ chercherons à plaider la cause devant les membres de l'Union „ Nationale. J'ai l'intime conviction que c'est bien là la voie que nous „ avons à suivre, et que les associations d'un même genre doivent „ consentir soit à une " amalgamation „ soit à une " fédération „ suffisamment étroite pour doter le trade-unionisme d'une plus grande „ puissance et augmenter l'intérêt que l'on porte à sa cause. „

3. *Un changement de politique.* Ce mode de reconstitution n'est point encore mis en vigueur par les principaux chefs de l'Union ; mais il est ardemment désiré, nous le savons, par les dockers les plus clairvoyants, par les hommes bien intentionnés, et il s'en rencontre plus souvent qu'on ne le croirait, peut-être, dans les différentes branches de l'Union.

§ II. — « L'UNION PROTECTRICE DU TRAVAIL DES STEVEDORES RÉUNIS » (ARRIMEURS)

" Amalgamated Stevedores labour Protection League „

(GROUPEMENT CALQUÉ SUR LES PRINCIPES DE L'ANCIEN TRADE-UNIONISME)

Telle qu'elle est constituée de nos jours, l'Union des arrimeurs (stevedores) de Londres n'est qu'une transformation des anciennes corporations du port adaptée aux nécessités présentes. Plus que toute

autre, elle reflète l'esprit de solidarité si vivace aux temps anciens : dans toutes leurs tribulations les membres trouvent un soulagement auprès des frères du métier. Joies et peines, tout se partage chez eux; chaque année, ils célèbrent avec entrain leur fête corporative. Une grande excursion les enlève, chaque été, loin des quartiers brumeux de la cité et leur permet de respirer l'air pur de la campagne. Lorsque la maladie, la mort amènent la détresse dans leurs foyers, les confrères pourvoient généreusement à leurs besoins par leurs largesses.

But de l'Union. — *a)* La réglementation : des heures de travail, des salaires, des heures supplémentaires, des heures de repas etc.; *b)* la résistance exercée légalement contre toute infraction faite aux règlements du syndicat soit par un ouvrier, soit par un employeur.

Les membres. — Pour faire partie de l'Union, le candidat, âgé de plus de 18 et de moins de 45 ans, doit : *a)* payer un droit de 1 l., plus 3 d. pour la carte de cotisations et les statuts (1); *b)* être présenté par deux membres et être agréé par le Conseil exécutif dans les 28 jours qui suivent la demande, sous peine de perdre la somme versée, à moins qu'il ne soit donné une explication plausible du retard; en cas de refus, l'argent est retourné. Le droit de bonne venue est payé comme suit : 5 s. lors de la nomination et 15 s. 2 d. lors de l'élection. Il y a des facilités d'admission pour les fils de membres. (2)

L'Union de Londres compte actuellement 3700 adhérents. (3)

L'administration. — 1. *Les différentes branches de l'Union.* On en compte actuellement treize; le nombre de leurs membres ne peut excéder six cents. Chacune de ces sections nomme son prési-

---

(1) Exceptionnellement le jeune homme de 14 à 18 ans paie un droit de bonne venue montant à 10 s. et 3 d. pour sa cotisation, sa carte et un exemplaire des statuts; le droit de bonne venue se paie comme suit : 2 s. 6 d. lors de sa " *nomination* „ et 7 s. 9 d. lors de son " *initiation* „.

(2) Tout fils de membre, vivant ou décédé, âgé de 14 à 18 ans, est accepté dans la section de son père, moyennant 2 s. 6 d. de bienvenue et 3 d. pour la carte et les statuts. Le fils âgé de plus de 18 ans, paie 10 s. de bonne venue et 3 d. pour la carte et les statuts. Le 1er droit se paie comme suit : 2/6 lors de la nomination et 7/9 lors de l'élection.

(3) Les démissionnaires, lorsqu'ils sont réadmis, paient une seconde fois les droits désignés.

dent, son secrétaire, (1) son secrétaire adjoint, son portier, son trésorier, trois commissaires et des délégués au Conseil central. Les élections ont lieu à chaque semestre, à la simple majorité des voix ; la réélection est admise. Trois contrôleurs sont encore chargés de revoir les registres et les comptes, afin d'en faire rapport aux membres de leur section. Les réunions obligatoires ont lieu à chaque trimestre; des " meetings " se donnent tous les 8 jours ou tous les 15 jours dans le local, à la date marquée dans le règlement.

2. *Le Conseil exécutif.* Il se compose de délégués de chaque section, élus comme ci-dessus dans la proportion de 3 pour 250 membres. Un nombre supplémentaire d'adhérents, non supérieur à 200 ou non inférieur à 100, donne droit à un délégué en plus. Le Conseil nomme lui-même son président, son trésorier, son portier et deux contrôleurs chargés de reviser les comptes. Le secrétaire doit adhérer à l'Union depuis 5 ans, au moins, et être présenté par 20 membres; des précautions sont prises en raison de l'importance réellement prépondérante de sa charge. (2)

Le Conseil exécutif se réunit chaque semaine à " Wade's Arms ". Les absences donnent lieu à l'application d'une amende. (3)

Police. — Tout membre de l'Union est porteur d'une carte renouvelée à chaque trimestre. Elle porte le montant de ses cotisations et doit servir à prouver son identité, lors de l'appel au travail, aux réunions, etc. Le fait de la transmettre à autrui est puni de 10 s. d'amende; le fait de l'estampiller indûment donne lieu au paiement de 1 l.; de calomnier un membre, à 10 s.; d'ébruiter les secrets de la société, à 5 s. etc. Tout langage abusif de la part d'un ouvrier envers un employeur ou un de ses représentants lui vaut 5 s. d'amende ; si la cause en est justement imputée à l'autre partie, les hommes employés sont autorisés à quitter le navire. Le vol de toute mar-

(1) Le secrétaire est tenu d'assister aux réunions du Conseil exécutif et de faire rapport de sa mission à la réunion suivante.

(2) Le Conseil nomme un Comité spécialement chargé de préparer et de surveiller les opérations électorales.

(3) Le président 1 s. ; le secrétaire 2 s. plus 6 d. s'il ne communique point ses livres ; les autres 1 s. — La rémunération de ces fonctionnaires est fixée par le Conseil exécutif ou par celui de chaque branche, selon que cela les concerne (art. 11). Lorsqu'ils sont envoyés à des meetings extraordinaires, ils reçoivent 3 s. par soirée (art. 12).

chandise rend le " stevedore " justiciable devant le Conseil exécutif; il est traduit devant la justice et se voit privé de son emploi. D'autres prescriptions concernent le maintien de l'ordre durant les réunions du métier.

Conciliation et arbitrage. — 1. *Par le Conseil exécutif.* Toute dispute grave, qui peut surgir entre travailleurs ou entre ces derniers et les représentants des employeurs, est soumise à la décision du Conseil exécutif. Dans le premier cas, il juge en dernier ressort; souvent la chose a déjà été portée devant le Conseil de l'une des branches ou sections; dans le second cas, si l'on n'arrive pas à s'arranger avec le patron, le Conseil décide de recourir à un arbitrage supérieur dont nous parlons ci-dessous.

2. *Par le " London Labour Conciliation and Arbitration board ".* Ce Conseil d'arbitrage, légalement constitué, se composait comme suit en 1896-97 : 1° Du côté des employeurs : 11 délégués de la Chambre de Commerce et un délégué du Conseil du Comté de Londres. 2° Du côté des ouvriers : 12 délégués des différentes trade-unions et un délégué supplémentaire désigné par les représentants ouvriers ci-dessus nommés.

Nous lisons dans le rapport de 1896 que certains différends, qui avaient surgi entre la ligue des " stevedores " et un patron stevedore (M. J. Hovey), furent heureusement tranchés par ce Conseil d'arbitrage (1). Nous reviendrons plus loin sur les excellents effets produits par cette institution remarquable.

Réglementation du travail. — 1. *L'appel au travail.* N'oublions pas que les statuts des stevedores sont acceptés de commun accord par les employeurs et par les ouvriers. Grâce à leur excellente administration, le travail est réglé d'une façon si parfaite qu'ils n'ont jamais à se plaindre, comme les autres travailleurs, des mortelles heures d'attente, de l'instabilité, de la concurrence, etc. L'appel au travail a lieu cinq fois par jour, à l'entrée des docks (2), à heure déterminée et

---

(1) *London Labour Conciliation and Arbitration board.* Rapport pour l'année se terminant le 31 décembre 1896, p. 4.

(2) London Dock, Principal Gate and " Railway Tavern ", High Street, Wapping; South and West India Docks, " Blue Posts ", West India Dock Road : Millwal Docks, Principal Export Gate and Glengal Road, Export Gate; East India Docks, Principal Gate (inly); Victoria and Albert Docks,

par l'intermédiaire des chefs. Il est strictement défendu aux membres de pénétrer dans les docks, ou d'accepter de l'ouvrage, soit avec un membre soit avec un non-membre, avant les heures indiquées. Les membres de l'Union ne peuvent accepter du travail avec un non-membre, alors que des membres demeurent non employés au même emplacement. Le règlement dit encore qu'il est sévèrement défendu, sous peine d'être traduit devant le Conseil exécutif, de tenter d'exclure un compagnon ou de le remplacer dans un cas semblable après la constitution d'une équipe.

Le délinquant peut être contraint à dédommager celui qui aurait injustement été repoussé.

2. *La fixation des salaires.* — SALAIRE ORDINAIRE : Pour ne point gâter le métier, le règlement défend expressément aux stevedores, membres de ce syndicat, d'accepter du travail pour moins de 8 d. l'heure ou la fraction d'heure entre 7 heures du matin et 5 heures du soir, et pour moins d'un s. par heure de nuit. Aux Tilbury docks on paie le salaire à la journée (1).

Le salaire d'une journée de travail (9 heures) ne peut jamais être inférieur à 6 s. Il y a des travaux pénibles exécutés aux élévateurs, aux grues, etc. qui sont encore mieux rémunérés.

On travaille également à la pièce (2), d'après un tarif fixé de commun accord entre patrons et ouvriers et annexé au règlement ; si le travail est alors continué durant les heures supplémentaires, il est dû un supplément équivalent à la moitié du salaire gagné par heure. Si un homme, engagé à la pièce, est forcé de demeurer dans le navire alors même qu'il ne travaille plus, et ceci pour n'importe quelle cause, sauf le mauvais temps, il a droit à 3 heures de salaire.

Principal Gate, Victoria Docks, and Freemason's Road, Custom House; Surrey commercial Docks, Station Yard Gate, Lower Road, Rotherhithe, Tilbury Docks, " Ship „ Hotel, Tilbury.

(1) Aux Tilbury docks les heures d'appel et les salaires sont différents. La journée ordinaire de travail doit être payée 6 s.; le salaire doit toujours être équivalent à celui de 5 heures de travail, quelle que soit la durée de l'emploi. Même salaire à Gravesend; 5 s. y sont requis par nuit dès que l'on est retenu, même si l'on ne travaille pas tout le temps.

(2) Ce travail se fait au moyen d'équipes composées au moins de 8 hommes; si ces ouvriers acceptent la besogne à un prix inférieur à celui du tarif, ils encourent, chaque fois, une amende de 10 s. La même peine leur est imposée s'ils abandonnent, individuellement ou en bloc, le travail accepté.

3. *La durée du travail.* Afin d'éviter les excès de travail qui, chez beaucoup d'autres ouvriers, forment souvent le contrepoids de nombreux chômages, le règlement défend expressément aux membres de l'Union des " stevedores „ de travailler plus d'un jour et d'une nuit d'une manière continue; les heures de repos étant respectées, bien entendu (1). De même, l'ouvrier qui a été employé depuis avant-midi jusqu'après minuit, ne pourra obtenir de nouvelle besogne avant d'avoir pris un repos de 24 heures. Item pour celui qui travaille de minuit à 5 heures du soir. Il est également défendu de besogner durant plus de deux 1/2 nuits successives. Le règlement interdit encore formellement tout ouvrage dangereux; il entre même ici dans les détails les plus minutieux; les résultats en sont des plus pratiques.

4. *Les heures de repos.* Le règlement se plie, sur ce point, aux exigences du travail exécuté dans les différents docks. Pour ménager à chacun quelques moments de liberté et lui accorder le délai voulu pour qu'il puisse prendre convenablement ses repas, ces heures sont rigoureusement stipulées dans les nouveaux statuts de 1896. Dans la plupart des docks, l'interruption du travail pour le dîner a lieu de 12 à 1 h.; pour le thé, de 5 à 6 h., et pour le souper, de 10 à 11 h. En cas de travail de nuit, soit total (2), soit partiel, on prescrit un repos de 6 à 7 h. pour le déjeûner du matin. Les membres du syndicat, qui seraient obligés de continuer leur travail durant ces heures de repos, doivent exiger un double salaire, soit qu'il s'agisse d'un travail de jour ou d'un travail de nuit, et selon le tarif; c'est le seul mode pratique de faire exécuter le règlement. Les chefs y tiennent d'une façon inébranlable.

5. *Le travail du dimanche.* Le chômage est quasi général ce jour-là. Si, par exception, une besogne pressante réclame des " stevedores „, soit le dimanche, soit le jour de Noël, soit le Vendredi-Saint, le règlement leur accorde le double salaire de jour et de nuit.

Avantages matériels procurés par l'Union. — Avant la constitution de la fédération actuelle, les différentes unions de " stevedores „ avaient chacune leur règlement propre; plusieurs de ces documents

(1) Il n'est fait exception à la règle que lorsque le vaisseau peut être prêt avant 10 heures du soir.

(2) Une nuit entière de travail donne droit à 3 heures de repos pour les repas.

pouvaient remonter à une assez haute antiquité ; les caisses qu'ils régissaient avaient toujours été larges ouvertes à toutes les misères qui frappent les malheureux. Malgré le vent de destruction qui souffle actuellement sur les unions nouvelles, et sur tout ce qui concerne les œuvres de prévoyance et de charité, les " stevedores „ sont restés, pour la plupart, attachés aux anciens principes ; la nomenclature de leurs caisses d'assurances ou de secours, bien que moins complète qu'elle ne l'était jadis (1), nous le prouvera.

1. *Secours accordés en cas d'accidents.* La perte de la vue ou d'un membre advenue au travail donne droit à une indemnité assez considérable. On lève une cotisation auprès de tous les compagnons ; chacun est tenu, en vertu de l'art. 17 du règlement, de payer 6 d. Chaque section verse son apport dans l'intervalle de 6 semaines. Un certificat du docteur doit être produit durant le mois qui suit l'accident. Si la victime meurt avant d'avoir obtenu ce secours qui devait l'aider à pourvoir à son existence, l'Union accorde seulement l'indemnité indiquée ci-après. Nous avons connu des cas où la victime recevait 75 livres.

2. *Secours accordés à la mort d'un membre ou de sa femme.* Ces allocations fournies pour venir en aide à la famille et pour solder les frais de funérailles, diffèrent d'après qu'il s'agit d'un " stevedor „, ou de son épouse. Les cotisations réclamées auprès de chaque membre diffèrent également d'après les sections. Dans la première on paie 1 s. 6 d. à la mort d'un homme ; 9 d. à la mort d'une femme. Ne pourrait-on trouver une certaine analogie entre cette coutume et celles des anciennes confréries flamandes de débardeurs (2) ? Elles aussi permettaient aux épouses des confrères de participer aux bienfaits de l'association. Légalement la mort du mari donne droit à une indemnité de 10 livres, celle de la femme à 5 livres. Parfois la veuve, si elle le mérite, obtient, grâce à la générosité des membres, jusque 70 et 100 livres. (3)

---

(1) Les secours pour le cas de maladie sont actuellement devenus l'objet d'associations spéciales, très puissantes à Londres. — Lorsqu'un " stevedor „ est malade, il est exempté de sa cotisation vis-à-vis de son Union.

(2) Les ouvriers du pont St-Jean, Bruges. Statuts de 1291. Voir l'ouvrage que nous publions sous ce titre : *L'organisation du travail dans les ports flamands.*

(3) Two pence de la part des membres âgés de plus de 18 ans ; one penny de la part de ceux qui n'ont point encore atteint cet âge.

Patrimoine de l'association. — 1. *Fonds du Comité exécutif.* Il est formé par les cotisations trimestrielles des membres, montant à 4 deniers, et par le produit des amendes. Il sert à payer les frais d'administration et de propagande.

2. *Fonds de chaque branche.* Les droits payés lors de l'admission des membres, les cotisations hebdomadaires (1), les amendes infligées durant les réunions des branches, des levées extraordinaires forment leurs principales ressources.

3. *Fonds de secours.* Ces sommes levées auprès de tous les membres (il n'existe point de causes d'exemption) sont versées immédiatement entre les mains de leur ayant-droit. Il est des années où les cotisations individuelles montent jusqu'à 18 shillings.

§ III. — L'UNION DES BATELIERS ET DES CONDUCTEURS D'ALLÈGES DE LA TAMISE (2)

" *Amalgamated Society of Watermen and Lightermen of the river Thames* „
(CETTE UNION INCLINE VERS LES PRINCIPES DE L'ANCIEN TRADE-UNIONISME)

But de l'Union. — Le but, dit l'art. II, est de pourvoir par des cotisations hebdomadaires à la constitution d'un fonds commun capable :

1. De protéger les intérêts des membres et d'amener la réglementation des rapports entre ouvriers et employeurs.

2. De maintenir le salaire maximum et de l'améliorer, lorsque les conditions du commerce le permettent.

3. D'assurer des secours en cas de maladie, d'accident et de décès.

4. De fournir des subsides aux membres, dans leurs procès et autres dépenses relatives à leur emploi, de faire des démonstrations, de solder les frais d'administration, de venir au secours de membres

---

(1) Nous tenons ces détails du secrétaire d'une des branches de l'Union. De pareilles ressources ne pourraient être fournies (spécialement de la manière toute primitive dont elles sont recrutées), s'il n'existait point dans cette association cet *esprit d'union* qui fait sa force et qui constitue le gage le plus sérieux de sa prospérité.

(2) Créé en juin 1872. Règlement enregistré, en vertu des " Trade-Union Acts „, le 22 juin 1894.

ou de sociétés affiliées, chaque fois que l'ordonnerait le Conseil de district ou que le prévoient les statuts.

Différentes catégories de membres. — 1. Les *Bateliers*; ils paient 2 d. pour les statuts, lors de leur nomination comme candidats, 5 s. lors de leur admission, une cotisation hebdomadaire de 3 d. et six pence, tous les trois mois, à la section dont ils font partie.

2. Les *Conducteurs d'allèges* : item.

3. Les *apprentis*. Ces derniers, lorsqu'ils ont moins de deux années de stage et qu'ils sont âgés de moins de 16 ans, ne font point encore partie de l'Union ; ils forment une section spéciale. Nul maître ne peut prendre un apprenti sans le consentement des membres de sa section; cet apprenti doit être accepté pour une période de 5 ans. Art. VI.

L'admission des nouveaux *maîtres* est accompagnée de cérémonies qui semblent remonter au temps des anciennes corporations. C'est ainsi que le nouveau venu fait une déclaration solennelle de fidélité et de dévouement, reste de l'ancien serment (1) ; le président, le prenant par la main et le présentant à l'assemblée, le complimente alors et l'exhorte, par certaines formules consacrées, à persévérer dans ses bonnes intentions (2).

Administration. — 1. *Les Conseils des branches locales*. Ces sections sont actuellement au nombre de 24 ; elles sont dirigées chacune par un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint et un délégué ; (3) vient ensuite le portier. Le mandat est d'une

---

(1) " Je déclare sur mon honneur de la façon la plus sincère et la plus „ solennelle devant les officiers et les membres de cette société ici assemblée en section, qu'ayant examiné ses statuts, je veux y adhérer et y „ demeurer ; que je ferai des efforts pour promouvoir aux intérêts de cette „ société et au bien de ses membres par tous moyens légitimes dont je „ dispose; que j'agirai toujours au mieux des intérêts de ses membres en les „ aidant, en les assistant, ou en les employant de préférence à ceux qui ne „ font point partie de cette Union fraternelle. „

(2) " Frère, je dois vous faire savoir maintenant que la cérémonie de votre „ admission dans notre société est achevée ; c'est avec bonheur que je vous „ félicite, que je vous accepte comme un frère parmi nous et que je vous pré„ sente à nos chefs et confrères ici présents. J'ose espérer que la déclaration „ solennelle que vous venez de faire ne s'effacera jamais de votre mémoire, „ et que toujours vous agirez en conformité des statuts ici déposés. „

(3) Le nombre des *délégués* au Conseil de district varie d'après l'importance de l'Union.

année ; on procède aux élections d'une façon fort rudimentaire ; pas de bulletin, car les membres sont fort ignorants ; un simple signe de la main ; la simple majorité suffit. Les apprentis forment une section spéciale dirigée par l'officier supérieur du Conseil de district. Leur cotisation est de 2 pence, dont 1 penny pour le fonds de secours funéraire et autant pour la Caisse centrale.

2. *Le Conseil de district*: Ce rouage supérieur est composé de délégués des Unions locales élus pour un an et sortant de charge à des époques différentes (1). Ils sont tenus de fréquenter assidûment les réunions de leur " branche, „ afin de pouvoir donner des renseignements complets sur les agissements de cette section de l'Union. C'est là une disposition excellente qui n'est pas suffisamment observée dans d'autres ligues ouvrières. La ville de Londres est divisée en trois districts. Chaque Conseil de district a son officier permanent chargé de la besogne courante, de la tenue des livres et de la conservation des fonds. Ses services sont rémunérés à raison de 100 livres par an, plus 26 livres pour les dépenses extraordinaires. Ce n'est pas trop mal payé !

Les réunions du Conseil de district ont lieu toutes les trois semaines.

Le Comité central. Un *trésorier général* élu, pour un an, par la généralité des adhérents, et les membres du Comité des finances qui sont désignés à leur tour par les Conseils de district. Le *trésorier général* est, comme on le voit, un personnage fort influent ; il partage le pouvoir de direction avec le *secrétaire général*, élu parmi les officiers de district par l'*assemblée*. Ce dernier fonctionnaire est spécialement chargé de la direction de la mutualité pour malades, de la correspondance générale et du paiement des autres fonctionnaires de l'Union.

L'Assemblée générale (general conference). Elle comprend les délégués des Conseils de district et les préposés de ces Conseils. On procède chaque fois à l'élection du président du " Meeting „. Les pouvoirs de l'assemblée sont souverains ; elle décide de toute question, qu'elle soit générale ou non, pourvu qu'elle ait été prévue dans les statuts; de plus, elle siège en appel de toutes les difficultés qui lui sont soumises par les autres juridictions.

Police de l'Union. — Le règlement porte expressément (art. V)

(1) Un délégué pour moins de 200 membres, deux délégués pour tout nombre supérieur à 200.

que : tout membre qui se méconduit, de quelque façon que ce soit, tombe sous les coups de la juridiction reconnue au bureau des Unions locales. L'amende qui peut monter à 10 shillings est portée au double en cas de récidive. L'expulsion peut être décidée par le Conseil de district. L'art. XXI porte encore que tout langage abusif ou obscène, tout jurement ou manque d'égards envers les chefs de l'Union durant les assemblées, donnent lieu à l'application de certaines amendes et, éventuellement, même à l'expulsion du délinquant.

Ces quelques stipulations prouvent combien il est parfois difficile de maintenir le bon ordre parmi ces rudes travailleurs ; ils sont fort peu habitués, jusqu'ici, à se conduire en hommes et à discuter avec calme les matières qui touchent à leurs intérêts.

Arbitrage. — Les statuts (art. VIII) défendent catégoriquement aux membres d'engager la lutte avec les employeurs, soit pour une augmentation de salaire, soit pour une réduction des heures de travail, sans avoir, au préalable, pris l'avis du bureau de leur branche et attendu la décision de l'administration centrale. Toute grève prématurée, tout chômage causé par une conduite inconsidérée et non approuvée en haut lieu, sont punis impitoyablement d'un refus de subsides. Inutile de dire que le Conseil central use du pouvoir qui lui est donné pour concilier, si possible, les intérêts rivaux. Dans les cas les plus difficiles il a recours, comme l'Union des " stevedores ", à l'entremise, souvent fort efficace, du *London Labour Conciliation and Arbitration board.* Le rapport de ce tribunal permanent mentionne trois arrangements conclus de cette façon, au mieux des intérêts de tous, entre l'"Amalgamated Society of Watermen and Lightermen " et différents employeurs ou d'autres unions ouvrières.

Réglementation du travail. — La journée de travail étant terminée, il est expressément défendu à tout membre de l'Union d'accepter une nouvelle besogne. Les infractions au règlement sont frappées, sur ce point, de fortes amendes.

Lorsque, par exception, certains membres sont retenus le dimanche dans l'attente d'un travail, ils doivent être payés comme s'ils étaient à la peine.— Le fait de supplanter un confrère auprès d'un employeur, chez lequel ont surgi certains différends à l'égard des ouvriers, peut être puni d'exclusion.

En vertu de l'arbitrage de Lord Brassey qui suivit la grande grève

de 1889 (1), la durée du travail de ces ouvriers fut fixée à 12 heures et le salaire ordinaire à 6 shillings par jour. Comme le dit l'arbitre dans son *memorandum*, " les patrons ont soutenu énergiquement que les conditions de leur métier exigent une certaine élasticité dans la fixation des heures de reprise et de cessation du travail. Il semblait équitable, ajoute-t-il, que d'une part les ouvriers fissent certaines concessions sur ce point et que, d'autre part, le tarif fût maintenu en vigueur et complété par l'établissement de salaires plus élevés pour les heures supplémentaires. „ C'est ainsi que la journée de travail fut fixée, d'une façon approximative, de 6 h. du matin à 8 h. du soir, avec des variantes suivant le cours des marées (2). Le travail supplémentaire se paie à raison d'un shil. par heure (3).

Avantages procurés par l'Union. — Nous l'avons vu, cette Association incline plutôt vers les principes de l'ancien trade-unionisme.

Secours funéraire. Tout membre ayant fait partie de l'Union et payé régulièrement sa cotisation pendant 26 semaines, est dit " half free „ ; s'il meurt, il donne droit, aux personnes désignées par lui, de toucher 3 livres 10 shil. S'il a payé régulièrement depuis un an (52 semaines), les membres de sa famille ou l'héritier désigné reçoivent 7 livres. Si nul ne vient réclamer ce subside et n'a soin des funérailles du membre défunt, les chefs de l'Union s'en chargent. Pour les apprentis, le secours funéraire est de 5 livres.

Secours accordé en cas de procès. Toute action intentée à un membre à l'occasion de l'exercice de sa profession, lui donne le droit de recourir à l'appui des fonctionnaires et de la caisse de son Union. Dans ce cas, les statuts portent que le membre qui aurait abandonné la direction de son procès, ne peut transiger sans l'assentiment des chefs qui se sont chargés de la défense de ses intérêts.

Secours en cas de maladie. Le fonds de maladie est séparé du patrimoine commun de l'Union. Il est formé par des cotisations spéciales et volontaires. La Caisse est gérée par les chefs de l'Union.

Patrimoine de l'Union. — *Recettes et dépenses.* 1. Le droit exigé

---

(1) Sentence rendue le 24 septembre 1889.

(2) La nouvelle réglementation entre en vigueur le 4 novembre 1889.

(3) Le travail d'une nuit (de 8 h. du soir à 6 h. du matin) se paie à raison de 6 shil. Celui de 8 h. du soir à minuit, 4 shil. Le travail du matin (de 5 à 6 h.) se paie 2 shil. extra.

lors de l'admission des nouveaux membres et versé dans la caisse du district.

2. Les cotisations hebdomadaires de 30 centimes sont divisées en trois parts égales dont une pour le fonds de secours funéraire, une pour la caisse centrale de l'Union et la dernière pour la caisse du district.

3. Les cotisations trimestrielles de 6 d. (60 centimes) versées dans la caisse de chaque " branche „ pour solder principalement les frais d'administration.

Politique de l'Union. — Par sa sage réglementation du travail, ses rapports faciles avec les employeurs, son esprit de solidarité entretenu par la charité et l'estime mutuelle, l'Union des " Watermen and Lightermen „ se rapproche sensiblement de celle des " stevedores „ dont nous avons déjà parlé plus haut. De même que cette dernière association, elle se range du côté de l'ancien trade-unionisme.

§ IV. — L'UNION NATIONALE DES PORTEURS DE CHARBON

" *National Amalgamated Coal Porters Union of Inland and Seaborn Coal Workers* „

" GROUPEMENT IMBU DES PRINCIPES DU NOUVEAU TRADE-UNIONISME „

Cette association, fondée en 1888-89, compte environ 14.000 syndiqués, dont 4500 résidant à Londres. Le 28 août 1889, elle parvint à faire accepter son tarif par les principaux employeurs ; depuis, des modifications y furent introduites, de commun accord, d'après les circonstances. Les " coalporters „ entreprennent des travaux fort divers : chargement, déchargement des navires ou de wagons de chemin de fer, mise de bord à bord, ou remise de charbon à domicile. L'Union est affiliée à la Fédération internationale. Les opinions de ses chefs sont socialistes, mais ils veulent une évolution lente et sont opposés à tout mouvement révolutionnaire.

But de l'Union. — Nous résumons le programme, tel qu'il est imprimé en tête du règlement (1).

1. Chercher à obtenir par l'union et la fédération un salaire plus élevé et moins d'heures de travail ; résister à toute entreprise qui nuirait aux porteurs de charbons, membres de cette Union.

---

(1) 1891. Enregistré le 2 janvier 1892.

2. Venir au secours des membres dont les intérêts ont été compromis à cause des services signalés qu'ils ont rendus à l'Union.

3. Porter assistance à tout membre agissant, soit comme demandeur, soit comme défendeur, à cause de difficultés nées de son travail ou se rattachant accidentellement à son métier.

4. Rassembler un fonds destiné à une représentation parlementaire.

5. Réunir un fonds de résistance pour le cas de grève.

6. Régler les relations entre ouvriers et patrons.

Différentes catégories de membres. — 1. *Les membres honoraires*. Toute personne autre qu'un marchand de charbon peut obtenir ce titre, moyennant paiement annuel d'une guinée et l'adhésion des 2/3 des membres présents à la réunion de la section où elle se présente. Elle peut assister et émettre son vote à toute réunion des sections. Son droit de vote n'est limité qu'en matière financière.

2. *Les membres actifs*. Tout aspirant est soumis à une élection. Le droit d'entrée dans l'Union est fixé à 10 sh. à Londres et à 2/6 dans les districts ruraux.

Les cotisations hebdomadaires sont de 2 d. Le nouveau venu paie en sus 3 d. moyennant lesquels il reçoit sa carte et un exemplaire des statuts.

Administration. — 1. *Les Conseils des branches locales*. Ils sont composés d'un président, d'un trésorier, d'un secrétaire, d'un secrétaire-adjoint formant le bureau, et d'un comité dont le nombre des membres ne peut être inférieur à douze. Ces Conseils locaux ont le droit de voter des règlements spéciaux d'ordre intérieur sous l'approbation du Conseil général. Ils perçoivent les cotisations et veillent au maintien de la discipline; ils peuvent convoquer à une réunion générale obligatoire par trimestre, et à des réunions supplémentaires à volonté.

2. *Les Conseils de districts*. Sur la décision du Conseil général, on procède, dans chaque section d'un même district, à l'élection d'un délégué à l'effet de former un Conseil supérieur de surveillance et de direction. Le président sera nommé à chaque réunion par les membres, dit le règlement, il ne votera qu'en cas de parité de voix ; mais alors sa voix sera prépondérante. Le Conseil de district joue spécialement le rôle d'intermédiaire entre les individus ou les sections locales et le Conseil central; il a pour but de remédier à certains inconvénients ou à certains abus ; il rédige périodiquement un rapport fort détaillé ; après un échange de vues et l'approbation

du rapport par le Conseil central, l'exécution des décisions est confiée, soit au Conseil de district, soit au Conseil central, soit aux deux réunis. Les affaires locales, disputes, difficultés, etc. sont d'abord abandonnées à l'appréciation du Conseil de district, mais on peut recourir à l'appel de la juridiction supérieure. Les questions financières sont toujours soumises au contrôle de la réunion générale (1). Les réunions ordinaires sont trimestrielles; d'autres peuvent avoir lieu, lorsque les besoins l'exigent.

3. *Le Conseil central* est composé d'un président-trésorier, d'un secrétaire général et d'un secrétaire-adjoint, plus un délégué de chaque branche ou section et six commissaires formant le bureau. Les derniers sont nommés jusqu'à révocation ; ils sont spécialement chargés du contrôle des finances; les fonds doivent être placés en leur nom à la banque désignée par le Conseil central. On reconnaît au président un pouvoir quasi discrétionnaire de direction et de contrôle sur les agissements des Conseils de section. Le règlement lui alloue un traitement ne pouvant dépasser £. 150. A côté du président, le secrétaire général exerce, en vertu des statuts, un pouvoir fort étendu. Les registres de toutes les sections sont ouverts pour lui, il pénètre dans les réunions, dans les bureaux, sans être attendu. Son traitement maximum est fixé à £ 150, celui du secrétaire-adjoint à £ 110. Tous deux sont soumis à la surveillance des commissaires.

Police. — 1. *Police des membres.* En vertu de l'art. XIX du règlement, tout membre qui est convaincu, par la majorité des suffrages d'une assemblée, d'avoir provoqué du vacarme, des tracasseries, ou proféré des injures, est passible d'amende ; il en est de même lorsqu'un compagnon se rend à l'ouvrage en état d'ivresse et refuse de quitter le chantier; de même encore, s'il exerce sur ses compagnons une influence néfaste, s'il usurpe un droit qui ne lui revient pas, ou s'il est en retard, depuis six semaines, de payer sa cotisation. L'ouvrier qui, en cas de grève ou de différends, travaillerait contraire-

(1) Avant cela, le secrétaire de district est chargé de contrôler toutes les semaines les finances de chacune des sections ; l'influence de cet officier est considérable, il est encore tenu de régler les différends, d'avertir le Conseil central, etc. Sa rémunération ne peut excéder £ 130. Comme presque tous les autres fonctionnaires importants de l'Union, il doit donner caution.



ment aux intérêts de l'Union, s'expose pour la 1re fois à une amende de 5 l., la 2de fois à l'exclusion.

2. *Police exercée par les chefs de l'Union.* Lorsque des plaintes sont proférées contre des chefs de l'association, ils doivent, sur la réquisition de la majorité des délégués au Conseil central, provoquer des réunions spéciales dans chacune des sections qui dépendent de leur autorité. Si le vote de confiance leur est refusé, ils démissionnent ou sont démissionnés.

Tout acte moins grave, mais contraire au règlement, les fait tomber sous le coup d'une amende.

Conciliation et arbitrage. — En vertu de l'art. XXVI des statuts, les chefs de l'Union sont autorisés à prendre des arrangements en vue de la conciliation ou de l'arbitrage au mieux des intérêts communs; nous ne voyons pas qu'ils aient fait grand usage de cette faculté.

Le règlement prévoit encore le cas où un employeur aurait à se plaindre des membres de l'Union. S'il soumet ses plaintes par écrit au secrétaire d'une section, ce dernier doit les transmettre au Conseil de district qui règlera le différend ou en référera au Conseil central s'il le juge à propos.

Avantages procurés par l'Union. — L'Union des porteurs de charbon fut fondée, ne l'oublions pas, selon les principes du nouveau trade-unionisme. Le seul service qu'elle promette de rendre à ses membres, lorsqu'ils seront dans la détresse, est de les aider de son influence dans la défense de leurs droits, et ceci soit contre un employeur, soit à l'occasion de toute perte ou offense qui leur aurait été causée dans l'exercice de leur profession.

Patrimoine de l'Union. — Le produit des droits perçus lors de l'admission, celui des cotisations et celui des amendes, est réservé quasi uniquement à la fondation d'un fonds de résistance et au paiement des frais d'administration. Les vérificateurs du compte des recettes et des dépenses sont nommés à chaque semestre par le Conseil central ; ils font leur rapport à la réunion générale. Copie de ce compte est donnée au " Registrar „ en vertu de la section 16 du Trades' Union Act de 1871.

§ V. — LA « LABOUR PROTECTION LEAGUE »

(CONSTITUÉE D'APRÈS LES PRINCIPES DU NOUVEAU TRADE-UNIONISME)

Cette ligue ouvrière, comprenant des " branches „ diverses pour chaque catégorie de travailleurs " labourers „, fut fondée en 1889 dans le but de syndiquer les ouvriers demeurant sur la rive droite de la Tamise.

Fidèle aux nouveaux principes, cette Union ne tarda point à s'affilier à la Ligue internationale. M. Harris, secrétaire général de la " Labour Protection League „, est membre de l' " exécutive „ de l'internationale.

Toutes les " branches „ de la ligue sont soumises à un règlement général ; elles conservent le droit de s'octroyer des règlements d'ordre intérieur. La cotisation est la même dans chaque section (1). Pour ce qui nous concerne, nous mentionnerons parmi ces dernières l'Union des " Wharflabourers „ ou des travailleurs d'entrepôt ; elle est subdivisée en trois branches et comprend environ 400 membres ; puis l'Union des porteurs de grain (grain porters), du " Surrey commercial Dock „ qui compte deux branches et environ 200 membres. Ces travailleurs à la pièce gagnent en moyenne 10 shil. par jour. La ligue comprend encore d'autres sections; il serait trop long de les énumérer toutes.

§ VI. — LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES MARINS ET DES TRAVAILLEURS DES PORTS ET DES ENTREPÔTS (2)

(FONDÉE SELON LES PRINCIPES DU NOUVEAU TRADE-UNIONISME)

Historique. — Les premières tentatives de rapprochement faites par la " Dockers Union „ auprès des principales ligues anglaises d'ouvriers des ports datent de 1894 et 1895 (3).

---

(1) Trois pence par semaine.

(2) D'après les renseignements recueillis sur les lieux en avril 1897, les statuts de la Fédération, le compte-rendu des conférences, une brochure intitulée : *The Dockers and Sailors in 1897*, un article publié dans le *Musée social* du 30 septembre 1897, et intitulé : *La Fédération Internationale des Marins et des travailleurs des ports et entrepôts*, etc.

(3) Nous avons déjà parlé précédemment de l'" United Labour Council of the

Nous avons déjà vu précédemment que ces sollicitations échouèrent auprès de l'Union des arrimeurs, et qu'elles n'eurent pas plus de succès auprès de la ligue nationale de Liverpool.

La décadence, la faiblesse de plus en plus marquée de la plupart des unions précitées appelaient pourtant un pressant remède. C'est ainsi que des échanges de vues eurent lieu, en juin 1896, entre les chefs de l'Union de Londres et de celle de Liverpool; à la suite de leurs congrès annuels, des résolutions favorables à un rapprochement des métiers de transport y avaient été votées. Le 10 du même mois ces deux groupements, auxquels s'étaient joints les représentants de " l'Union Nationale des Marins et Chauffeurs ", fondaient l'*Union Internationale*. Un Conseil central fut provisoirement élu (1) et déploya immédiatement la plus grande activité. Des émissaires furent aussitôt envoyés dans les principaux ports de mer de l'Europe; une correspondance suivie s'établit entre les " leaders " de Londres et les syndicats les plus éloignés des États-Unis et de l'Australie. A l'intérieur, le Conseil central fit preuve du même zèle; il s'empressa d'obtenir l'adhésion des groupements disséminés dans tous les ports de la Grande-Bretagne et les enjoignit de lui fournir, avant le 21 juin, tous les éléments nécessaires à l'élaboration d'un programme général d'action.

Les conseils exécutifs de ces unions, agissant fort hâtivement en ceci comme en maintes autres occasions, donnèrent presqu'unanimement leur adhésion, sans même prendre le temps de consulter la généralité des membres; c'est là une preuve de plus du peu de solidarité qui existe entre les dockers et la plupart de leurs chefs.

Port of London ", fédération assez éphémère, créée en 1889, qui réunissait dans son sein les principaux syndicats de l'industrie maritime. En 1891, ce groupement se fondait dans la " Federation of Trade and Labour Unions " qui comprenait, outre les travailleurs des ports, bon nombre de manœuvres de toutes sortes; cette nouvelle " amalgamation " n'arrêta point la décadence du mouvement fédératif. Des luttes intestines avaient déjà déterminé sa chute en 1893. Il ne demeure de ces associations que quelques " branches " indépendantes.

(1) Il se composait de MM. Tom Mann et Mac Carthy (de l'Union des Dockers), de Mac Ghee, membre du Parlement et Sexton (de l'Union Nationale de Liverpool); de J. H. Wilson, membre du Parlement et Johnson (de l'Union des Marins et Chauffeurs). M. Tom Mann était nommé président, et M. Ben Tillett secrétaire honoraire.

Les ressources de la Fédération étaient fournies originairement par des contributions volontaires ; à partir du 23 septembre 1896, le Conseil exécutif crut son autorité déjà suffisamment établie pour pouvoir exiger de chaque Union affiliée une cotisation hebdomadaire de 10 shillings par 1000 membres.

Il importait pourtant de donner à la Fédération une existence légale. Des délégués, élus cette fois par les unions elles-mêmes, se réunirent à Londres, à ce propos, du 24 au 26 février 1897 (1). Le Conseil central fut définitivement nommé (2). On convint également de rédiger un projet de statuts destiné à être soumis aux unions adhérentes et à être discuté dans une seconde conférence.

Les délégués n'avaient guère reçu d'instructions suffisantes pour prendre de plus graves décisions. Les mois suivants furent signalés par les menaces continuelles de grève dont nous aurons à parler lorsque nous traiterons de la politique suivie par la Fédération.

En juin 1897, avait lieu la seconde conférence ; 35 délégués y représentaient 54.000 travailleurs dont 36.000 Anglais. Remarquons l'absence des plénipotentiaires belges, hollandais, français, espagnols, etc. (3). Certes, ils donnèrent pour prétexte l'exiguité des ressources dont disposaient leurs unions respectives ; ils ne pouvaient se permettre un aussi dispendieux voyage ! Nous nous demandons cependant

---

(1) Voici les noms des unions représentées : *Grande-Bretagne :* Docker Union, 6 délégués ; Union Nationale de Liverpool, 3 délégués ; Union Nationale des Marins et Chauffeurs, 6 délégués ; Union Nationale des Porteurs de Charbon, 4 délégués ; Fédération de la Tyne, 1 délégué ; de la Mersy, 3 délégués ; Council of International Federation, 1 délégué ; Union Nationale du travail, 2 délégués ; Ligue de protection du travail, 3 délégués ; Porteurs de Charbon (au treuil), 1 délégué ; Union des Houilleurs de Cardiff, Barry, Penarth, 2 délégués ; London Trade's Council, 2 délégués ; Travailleurs des steamers de la Tamise, 1 délégué ; Union des Constructeurs de Gabares, 1 délégué. — *Pays étrangers :* Le Havre, Travailleurs du Port, 2 délégués ; Marseille, item, 1 délégué ; Nantes, gens de mer, 1 délégué ; Bordeaux, item, 1 délégué ; Hambourg, item, 1 délégué ; Hambourg, Travailleurs du Port, 1 délégué ; Bremerhaven, Chauffeurs et Houilleurs, 1 délégué ; Rotterdam, 1 délégué ; Barcelone, 1 délégué : Anvers, 1 délégué.

(2) Antérieurement il avait été simplement composé de délégués des bureaux des unions.

(3) Nous remarquons, par contre, un délégué de la Fédération Suédoise des transports.

si c'est bien là l'unique raison de leur abstention. Une assemblée aussi importante que celle-ci, dans laquelle il s'agissait de la constitution définitive de la Fédération, de l'adoption de ses statuts, de la politique à suivre, était bien faite, nous semble-t-il, pour stimuler le zèle d'adhérents sincèrement convaincus; si les travailleurs des ports étrangers devaient trouver des avantages sérieux dans cette vaste Fédération, ces bienfaits valaient bien quelques sacrifices; les deniers des unions n'ont-ils pas, bien souvent, été dépensés par les chefs dans des circonstances qui semblaient bien moins solennelles? Cinq associations anglaises, représentées à la conférence de février, manquaient également à l'appel (1). Tout portait donc à croire à un mouvement de recul dans l'opinion publique.

But de la Fédération. — Les premiers statuts élaborés à la suite de la Conférence du mois de février 1897, portaient les points suivants :

1. Promouvoir à l'adoption et à l'extension des principes trade-unionistes.

2. Assurer et maintenir la Fédération des métiers impliquant quelque connexité avec la navigation et les industries de transport.

3. Travailler à la réduction des heures de travail et à l'établissement de la journée maximum dans tous les ports du monde.

4. Travailler à l'élévation du taux des salaires attribués aux ouvriers employés dans la navigation et dans les industries de transport; procurer l'établissement d'un tarif uniforme, en faveur des classes similaires d'ouvriers, dans tous les ports où la réforme serait possible.

5. Travailler au renforcement et à l'application impartiale des lois qui ont pour objet la protection et l'amélioration des travailleurs.

6. Rechercher, ou examiner les causes des conflits et arriver, par des voies conciliatrices, à une entente au sujet des différends qui surgissent dans les métiers affiliés à la Fédération ; en cas de non-réussite, organiser concurremment dans tous les ports une grève générale des industries prénommées.

Nous avons vu ce que nous pourrions appeler le *programme électoral ;* tâchons maintenant de saisir le motif qui guida les promoteurs

---

(1) C'étaient les Barge Builder Union, Tyneside Federation, Cardiff Coal Trimmer, Mersy Federation, London Trade's Council.

de ce mouvement fédératif. D'après leurs plans et au point de vue purement économique, la Fédération doit-elle véritablement être appelée " *internationale* ", ou bien le nom d'internationale ANGLAISE ne lui conviendrait-il pas parfaitement ? Nous avons déjà remarqué, d'une part, combien, en cas de grève, les ports anglais étaient rapidement encombrés d'étrangers ; et d'autre part, nous verrons que les fondateurs, que les élaborateurs des statuts, que les membres de l'exécutif de la Fédération sont exclusivement anglais. Ces faits ne nous autorisent-ils pas à dire, avec le savant auteur d'un article paru dans le " *Musée social* " (1) " que les promoteurs de la Fédération " ont pensé qu'il fallait aider le mouvement syndical à l'étranger et " solidariser les syndicats du continent avec les unions anglaises; " ils se sont dit que si dans les ports étrangers de la mer du Nord, " par exemple, les salaires étaient sensiblement équivalents à ceux " qui sont payés à Londres, à Liverpool, ou à Hull, les dockers et " marins allemands, belges, etc. seraient plus difficilement attirés en " Angleterre, même en temps de grève dans ces ports "? De plus, si les unions anglaises marchaient d'accord avec les syndicats solidement organisés sur le continent, elles pourraient, le cas échéant, faire " bloquer " dans les ports étrangers les navires anglais chargés ou conduits par des " *blacklegs* ", ou bien ceux qu'on y aurait dirigés à la suite du refus opposé par les grévistes d'en opérer le déchargement.

Conditions d'admission. — Dans l'idée de ses organisateurs, la Fédération Internationale est bien plus une Union de *groupements* qu'une association d'*individus* isolés. De fait, on admet cependant certains *aspirants* à faire partie individuellement de l'Union ; nous pouvons même affirmer qu'il en est ainsi, mais provisoirement, pour un grand nombre de syndicats étrangers. Les chefs seuls font officiellement partie de l'Internationale; petit à petit la situation se régularise; l'Union qu'ils représentent est affiliée, d'abord sur le papier, puis en vertu d'un vote plus ou moins unanime, suivant les cas et les façons dont l'entreprise a été exposée aux travailleurs. En tous cas, ce que l'on peut affirmer généralement, c'est que l'adhésion des simples travailleurs est purement fictive.

A la Conférence de juin 1897, on discuta longuement la question de

---

(1) N° du 30 septembre 1897. *La Fédération internationale des Marins et des Travailleurs des Ports et Entrepôts*, p. 391.

savoir: 1° si l'on admettrait dans la Fédération des *branches* d'unions non affiliées ; 2° si l'on admettrait individuellement les *ouvriers* des syndicats étrangers. La question était fort grave ; car d'une part, en France, en Allemagne, en Russie, les associations ouvrières ne sont point admises à s'affilier à une organisation internationale ; d'autre part, permettre à certaines sections des unions anglaises d'adhérer sans le consentement de leur " Conseil exécutif ", était faciliter la dislocation de celles-ci ; partout, enfin, à l'étranger comme en Angleterre, les adhésions individuelles, n'impliquant point celle des unions dont l'affilié fait partie, rendaient possible, préparaient même, en un certain sens, la division éventuelle des travailleurs en deux camps ennemis dont l'un suivrait la politique locale, l'autre la politique internationale. Les nouveaux statuts approuvés en juin 1897 ne tranchent point cette difficulté (1). Seule une disposition assez satisfaisante fut votée en faveur des travailleurs russes (2).

Une nouvelle discussion s'éleva, à la Conférence du mois de juin, à propos du montant du droit d'entrée. Deux courants d'idées se manifestèrent, l'un en faveur de l'abaissement de cette taxe votée dans le règlement provisoire (3) (il s'agissait d'attirer le plus possible d'adhérents), l'autre en faveur du maintien de la taxe ou même de son élévation. Cette opinion était soutenue par la " Dockers Union " et l'Union des marins et chauffeurs. On prétextait de la nécessité de retenir les unions dans la Fédération en exigeant d'elles un sacrifice assez considérable. M. J. H. Wilson (4) réussit à faire admettre un compromis. Au lieu d'être mis en vigueur à partir du 1er juillet 1897, on convint que l'article voté à la conférence de février n'aurait force de loi que

(1) " Cette fédération se composera d'un grand nombre d'organisations, ou, „ (en dehors des îles Britanniques), de telles personnes employées dans les „ industries maritimes ou de transport qui, après avoir fait une demande „ à cet effet, seront approuvées par le Conseil central de la Fédération. „

(2) " La Conférence les invite à se joindre en masse à la Fédération internationale quand il existe des *arteles* ou d'autres organisations, ou bien, dans le cas contraire, elle les invite à y adhérer individuellement. „

(3) A partir du 1er juillet 1897, toute Union ou section d'Union qui désirera adhérer à la Fédération, devra payer un droit d'entrée de 20 shillings par 1000 membres ou fraction de 1000 membres. L'art. 5 portait encore que le Conseil central déciderait des droits à payer par les unions des colonies ou d'autres pays.

(4) Président de l'Union nationale des Marins et Chauffeurs.

le 1er juillet 1898. De nouvelles divergences de vues se manifestèrent à propos du taux qu'il importait de fixer pour les contributions à verser dans la Caisse centrale. Nous en parlerons, lorsque nous traiterons du patrimoine de la Fédération.

Administration. — Notons les différentes " branches „ ou comités locaux unis d'une façon *plus* ou *moins* étroite à la Fédération, le Conseil exécutif, et la Conférence annuelle.

1. *Les différentes " branches „ ou sections* sont considérées plutôt ici comme des *individualités* régies par le Conseil d'administration que comme des *groupements* autonomes destinés à prendre leur part de direction dans la politique à suivre par la Fédération. Tel n'est pas, cependant, le mode de penser d'un grand nombre de syndicats locaux. Les conférences tenues à Londres, et spécialement celle de juin 1897, témoignent de leur aversion pour les tendances trop centralistes de certains promoteurs anglais de la Fédération ; ils craignent, peut-être non sans raison, de voir sombrer leurs intérêts locaux dans l'adoption d'une politique à tendances parfois très hardies et dominée, croit-on, par des préoccupations étrangères au bien général.

2. *Le Conseil central et l'Exécutif.* Nous avons déjà vu, en parlant des origines de la Fédération, que les membres du Conseil et de l'Exécutif furent définitivement élus par les délégués à la Conférence de février 1897. Chose digne de remarque, les fonctionnaires qui les composent sont tous choisis parmi les syndicats anglais. L'action des chefs de la Fédération devait être ou centralisée ou décentralisée, suivant qu'allait prévaloir la politique des hauts fonctionnaires de la Dockers Union ou de l'Union Nationale. Les premiers (1) cachaient mal leur intention de substituer l'action unique de la Fédération à celle des unions affiliées; ce pouvoir omnipotent devait être secondé par l'établissement d'un fonds central de grève (fighting fund). Les autres, représentés spécialement dans la personne de MM. Mac Ghee et J. Sexton, (2) étaient d'avis que le nouveau groupement, que l'on était appelé à former, ne devait, à aucun titre, ressembler à une " *amalgamation* „ impliquant l'abdication des pouvoirs souverains

(1) Presque tous organisateurs et chefs de la nouvelle Fédération.

(2) Respectivement président et secrétaire général de l'Union Nationale, de Liverpool.

reconnus aux associations qui le composent ; ils voulaient une *fédération* proprement dite laissant à chaque ligue, à chaque syndicat, une complète liberté d'allures, une fédération non appelée à " *organiser* „, ni à " *préparer la résistance* „ (c'est là la tâche des unions), mais à faciliter l'entente dans la marche trade-unioniste, à appuyer les revendications par des échanges de vues et le groupement des renseignements sur la situation générale du métier.

C'est à la suite de ces longs débats qu'une cotisation relativement minime, si on la compare à ce qui avait été antérieurement proposé (10 centimes par membre et par trimestre), et pourtant supérieure à ce qu'exigeraient les frais d'une bonne administration, fut votée grâce aux tendances centralistes de M. Tom Mann et de ses collègues de la Dockers Union. Le droit d'exiger des cotisations supplémentaires en cas de grève ou de " *lock-out* „ fut pourtant dénié au Conseil central, malgré ce qui avait été prévu dans les statuts provisoires. Cette mesure décentralisatrice est due à l'action de l'Union Nationale qui compte plus sur le nombre des adhérents que sur la puissance de l'argent, surtout lorsque cette dernière tend à diminuer son autonomie.

La Conférence de juin décida, contrairement à ce qui avait été prévu dans les statuts, que le Conseil central se composerait de 10 membres au lieu de 12, élus parmi les délégués des unions (1). Les réunions mensuelles du Conseil, d'obligatoires qu'elles étaient à l'origine, devinrent facultatives, ses pouvoirs ayant été considérablement diminués.

Ce même souci qu'avaient les unions de garder la direction des affaires qui les intéressent, les poussa à placer toute décision du Conseil central sous le contrôle de l'assemblée annuelle ou de la majorité des membres. Il en fut ainsi pour le droit de suspension des syndicats qui agiraient à l'encontre les statuts, du droit d'interpréter les statuts, de la revision des comptes ; tout cela est soumis au contrôle supérieur de l'assemblée. En vertu des statuts, la déclaration

(1) Il avait été question dans la pensée de plusieurs membres de la Conférence de juin 1897, de représenter au Conseil central non les *unions*, mais les *ouvriers* fédérés. Ce projet, s'il avait été adopté, eût été tellement désastreux pour les associations déjà existantes, que nul délégué n'osa le défendre directement.

de grève, soit qu'elle doive être nationale soit qu'elle doive être internationale, ne peut être faite sans le consentement de la majorité des membres des groupements fédérés. Reste au Conseil central la besogne purement administrative, l'expédition des affaires courantes, la rédaction de l'état des recettes et des dépenses, la conciliation, en cas de conflits, entre les unions fédérées.

3. *La Conférence annuelle.* Seule cette assemblée jouit des pouvoirs souverains dans la Fédération. Les unions y sont représentées par un délégué, lorsqu'elles ne comptent pas plus de 1000 membres. De 1000 à 5000 membres on admet 1 délégué par 1000 membres. De 5000 à 50.000 membres, 1 délégué par 5000 membres. Au-dessus de de 50.000, 1 délégué par 20.000 membres.

La Conférence nomme : *a)* les fonctionnaires de la Fédération : président, vice-président, trésorier, secrétaire etc., formant le Conseil exécutif; *b)* le Conseil central. Elle a, de plus, le pouvoir de discuter les rapports présentés par le gouvernement central et de reviser les statuts.

Le patrimoine de l'Union. — 1. Nous avons vu que les cotisations trimestrielles des unions à la caisse centrale de la Fédération s'élèvent à 1 d. par membre, soit 104 fr. 10 par 1000 adhérents.

2. Le droit exigé lors de l'admission fut fixé à 20 sh. par mille membres ; mais il ne doit entrer en vigueur qu'à partir du 1er juillet 1898.

Ainsi voté, le budget n'est destiné qu'à couvrir les frais d'administration et de propagande ; il ne saurait être question de fonder des caisses de résistance ou de secours.

L'administration des finances est confiée au Conseil central sous le contrôle de la Conférence annuelle.

Politique suivie par la Fédération Internationale. — On ne peut oublier, en étudiant les faits et gestes de la Fédération, qu'elle se compose d'unions aux allures politiques et aux caractères internes les plus divers. Certains groupements, tels que la Fédération des arrimeurs de Londres, l'Union des Marins et Chauffeurs (dont le fondateur est M. J. Wilson, membre du Parlement et de l'Union Nationale des Docks présidée par M. Mac Ghee), sont loin d'être socialistes (1). Si

(1) Le socialisme n'a guère recruté plus d'adeptes auprès des houilleurs de Cardiff, des charretiers de la Mersy, des Lightermen et des Watermen de

quelques rares fonctionnaires de ces groupements sont membres du Parti Ouvrier Indépendant, nous savons pourtant de source certaine que les doctrines collectivistes ne sont nullement partagées par la majorité de leurs adhérents. D'autres associations témoignent moins de répugnance envers l'asservissement que leur promet le collectivisme : leurs *chefs* sont du moins de cet avis; nous pourrions citer parmi ces dernières la Dockers Union et, à l'étranger, l'Union Nationale des ouvriers des ports allemands, le " Nieuwe Nederlandsche Dokwerkers Bond „ de Rotterdam, etc., etc.

Quant à la Fédération Internationale, quelles sont, nous direz-vous, ses couleurs politiques ? Il serait difficile de répondre à cette question d'une façon absolue. Tout pouvoir étant réservé en définitive à la Conférence annuelle des unions fédérées, tout doit dépendre de la majorité des suffrages émis par celles-ci. Or, si nous considérons d'une part la marche rapide des idées vers le collectivisme chez les travailleurs des ports, grâce aux menées subversives des leaders de ce parti, et d'autre part les opinions avancées de la plupart des organisateurs et des chefs influents de la Fédération, nous pouvons affirmer que les tendances générales de cette ligue nous semblent pencher irrésistiblement vers le socialisme.

Ses représentants, il est vrai, s'efforcent d'afficher en toutes circonstances la neutralité la plus absolue. Tom Mann, qui ne se fait pourtant point scrupule de professer des opinions franchement socialistes dans les assemblées de la Dockers Union, n'a-t-il pas eu soin d'avertir ses confrères dans la Conférence de juin 1897, qu'il ne paraissait à la Fédération Internationale que comme trade-unioniste ?

Situation étrange que celle des délégués réunis dans ces conférences ! Sous des dehors purement trade-unionistes, ils cachent les luttes, les aspirations politiques les plus ardentes. Partisans de la centralisation ou de la décentralisation, de la formation de caisses de résistance ou de leur non-érection, les uns ne visent, à la fin du compte, qu'à sauvegarder leur autonomie et à entraver la puissance

---

Londres, des chargeurs de charbon de Liverpool, etc. C'est pourquoi ces unions ont accueilli la fondation de l'Union Internationale ave défiance ; ses chefs leur semblent professer des opinions contraires au programme qu'elles s'étaient proposé ; jusqu'ici elles n'ont pu se résoudre à envoyer des délégués à la Fédération.

dont le Conseil central aurait pu abuser au profit du parti socialiste, les autres (les plus avancés) ne cherchent qu'à se créer une véritable suprématie; ils cherchent de plus à se munir d'une caisse qui leur permette de mener une lutte à outrance, de concert avec les groupements politiques dont ils font partie.

Quant à la menace *de grève générale*, fut-elle réellement sérieuse? Nous ne le pensons pas. Est-ce à dire que les "leaders" n'y ont jamais songé ou qu'ils y ont renoncé? Nous ne saurions le dire. Il fallait cependant, et il fallait avant tout, que la réalisation de cette grève fût possible; or, dans l'état de pure formation où se trouvait l'Union, en face des dissentiments intérieurs, du manque de ressources financières et du récent exemple fourni par la grève prématurée de Hambourg (1), tout porte à croire que ce spectre de la grève générale, si habilement exhibé, à tous moments, par les chefs du nouveau groupement (2), n'avait d'autre but que l'intimidation des employeurs et la confiance mêlée d'enthousiasme qu'il importait d'inspirer aux unions de travailleurs.

On donnait pour but à atteindre dans cette suprême lutte des revendications chères aux ouvriers des docks : l'abrogation " autant que possible " du travail de nuit et du travail du dimanche, la journée de 8 heures avec un demi-jour de congé le samedi, enfin et surtout un minimum de salaire reconnu dans tous les ports. Ce dernier point rentrait plus spécialement dans les vues déjà exprimées par les chefs de la Fédération. Des bulletins exigeant une réponse catégorique par *oui* et par *non* sur les points d'action les plus importants (3) furent envoyés à toutes les unions affiliées; mais il semble

(1) M. Tom Mann, dans sa brochure intitulée : *The Dockers and Sailors in 1897*, nous avoue sur ce point des choses bien intéressantes. Si, d'une part, la Fédération ne s'est pas sentie assez forte pour arrêter cette lutte désastreuse, elle avoue d'autre part qu'elle en est la cause première et, par conséquent, qu'elle en est responsable par l'agitation qu'elle a créée dans ce port parmi la population ouvrière.

(2) Les meetings, la presse, les allées et venues mystérieuses, les ajournements, les grands secrets dont la gravité ne pouvait être révélée qu'aux seuls initiés, etc., etc. tout fut mis en œuvre pour donner à ces menaces de grève une importance extraordinaire. Rarement on a abusé avec autant de succès des reporters de journaux et de la docilité du public.

(3) Questions posées : 1° Êtes-vous partisan de la grève immédiate ? 2° Faut-il une nouvelle période pour organiser la fédération; Admettez-vous

certain que le mot d'ordre avait été donné sous main de répondre d'une façon négative. Ainsi fut fait.

La Conférence de juin 1897 fut appelée à statuer sur le même objet ; elle se borna à ajourner la question en votant la proposition suivante : " Le Conseil informera les armateurs de tous les pays qui ont des organismes affiliés à la Fédération, qu'à partir du 1er mai 1898, tous les marins fédérés seront invités à refuser de charger ou de décharger les cargaisons, et que tous les ouvriers des docks seront invités à cesser le travail sur les points où les marins feraient le chargement ou le déchargement. Cette attitude sera prise sur l'ordre de la Fédération qui en assume toute la responsabilité „ (1).

Courte biographie de Tom Mann, président de la Fédération internationale. Mécanicien de profession, âgé d'environ 40 ans, Tom Mann s'était lancé d'abord dans lè mouvement trade-unioniste et coopératif ; vers 1882,il passa au socialisme. En 1885, nous le retrouvons membre zélé de la " democratic federation „. En 1889, il coopérait activement à l'organisation des ouvriers (unskilled labourers) du gaz et des docks. A la suite de la grande grève, il est nommé président de l'Union des Dockers. Chef du mouvement néo-trade-unioniste, il devient rapidement secrétaire des Trade-Unions ; en 1895, à la suite du Congrès de Cardiff, il perd tout crédit dans les Congrès des Trade-Unions et se voit exclu du Comité parlementaire ; par contre, il obtient le secrétariat de " l'Independent Labour party „ et, en 1896, il jette les fondements de la Fédération internationale des dockers.

" Tom Mann, disait un jour un membre de la " Fabian Society „ à M. P. Verhaegen, lors de l'enquête qu'il fit, comme nous, l'an passé en Angleterre, est un homme très capable (a very clever man); son grand défaut et, malheureusement, le trait dominant de son caractère, c'est qu'il est par trop *changeant:* tour à tour disciple de Henry George, membre de la Fédération, trade-unioniste et coopérateur, libéral convaincu dans la *London Reform Union,* — qui est plus Fabienne que les Fabiens eux-mêmes, — *leader*, enfin, *de l'Independent Labour party,* il laissait entendre, il y a une couple d'années,

---

la politique du Ca-Canny ? (Si vous me payez bien, j'exécuterai du bon ouvrage; si vous me payez mal, je ne vous fournirai du travail qu'en proportion de mon salaire).

(1) *Musée social.* No du 30 septembre 1897.

que, s'il pouvait rentrer dans les *Trade-Unions* comme secrétaire, il n'hésiterait pas à abandonner le poste qu'il occupe aujourd'hui dans le Parti indépendant (1).„

Voulez-vous connaître les opinions politiques de Tom Mann ? Aujourd'hui secrétaire de l' " Independent Labour party „, il déclare que cette ligue a pour objet : la socialisation des moyens de production, de distribution et d'échange ; leur contrôle par un État démocratique dans l'intérêt de la communauté ; le travail complètement émancipé du capitalisme et du landlordisme ; enfin, l'établissement de l'égalité sociale et économique entre les sexes (2).

Voici un extrait du discours prononcé par M. Tom Mann, peu après le Congrès de Londres, en 1896, dans un meeting anarchiste et antiparlementaire :

" Mes sympathies, dit-il, sont entièrement acquises aux communistes anarchistes, et aux anarchistes antiparlementaires ; aussi je suis heureux de prendre la parole dans cette assemblée. Je ne suis cependant pas anarchiste ; mais quand une majorité, abusant de sa force, opprime la minorité comme cela s'est pratiqué au Congrès, mes sympathies vont vers cette minorité. Les anarchistes sont, avec les collectivistes, membres d'une même école : le socialisme ; et chacun, suivant ses moyens, s'efforce de démolir le capitalisme. Je suis extrêmement peiné de la tolérance de certains collectivistes et même, relativement à la tactique, je ne diffère pas beaucoup d'avec les anarchistes „ (3).

Appréciations diverses sur la Fédération Internationale. — A. APPRÉCIATIONS FAVORABLES. *Joseph Edwards*, le rédacteur bien connu du " Labour annual „, nous écrit en date du 5 mai 1897 : (4)

(1) M. P. VERHAEGEN, *Les Socialistes anglais*, p. 212.

(2) TOM MANN, *What the Independent Labour Party is driving at.* Cette déclaration, continue M. Mann, est en parfait accord avec cette sentence fameuse de Karl Marx : " La sujétion économique des travailleurs à ceux qui monopolisent les instruments de travail, c'est-à-dire les moyens d'existence; cette sujétion se retrouve au fond de toutes les servitudes, de toutes les misères : elle est la cause de la dégradation des intelligences et de la dépendance politique ; l'émancipation économique de la classe ouvrière doit donc être le but de toutes les tentatives politiques. „

(3) M. VERHAEGEN, *opus cit.*, p. 191.

(4) " The International Dockers Federation is but a necessary enlarging of „ the scope and interests of the Dockers Unions and in this direction is but

“ La Fédération internationale des Dockers n'est qu'une extension „ nécessaire du champ d'action et du but à poursuivre par les unions „ de ces travailleurs. Dans cette voie elle ne fait que suivre l'impul- „ sion inévitable de la solidarité internationale du travail et du métier. „ Tom Mann est un esprit sérieux, réglé, patient, persistant, en un „ mot, un véritable organisateur et un réformateur, mon ami person- „ nel... — En temps opportun, une grève internationale bien orga- „ nisée peut faire plus en faveur de la paix, du bonheur, de la civili- „ sation que le christianisme lui-même „ !!! (1)

John Burns, le leader de la grande grève de 1889, répondait aux questions que nous lui avions posées sur le même sujet: “La municipalisation et la réorganisation du travail des docks anéantiraient, pour ainsi dire, les griefs des travailleurs. Mais, en attendant, les unions nationales et internationales sont nécessaires. L'opportunité (la sagesse) d'une grève internationale ne peut être déterminée que par les chances de succès ou par les avantages qui sont attachés à une pareille entreprise. L'entente internationale à l'effet de fixer un minimum de salaire et un minimum d'heures ou de jours de travail par semaine, est désirable et même possible sans qu'il faille avoir recours à une grève „.

2. Appréciations défavorables. — *Un capitaine du port*. Selon ses désirs, nous tairons le nom de cet homme éminemment compétent. Il est fort à même de juger de l'impression produite par les “ leaders „ sur les travailleurs du port, puisqu'il a passé la majeure partie de sa vie dans leurs rangs et qu'il est encore journellement en rapports avec eux.

Or cet homme qui, grâce à son énergie, est arrivé aujourd'hui à une position sociale plus élevée, connaît fort bien les promoteurs du mouvement international, trop bien peut-être pour pouvoir ajouter foi à leurs promesses et ne point douter du succès de leur entreprise. Il se souvient, en effet, du fiasco qu'encoururent ces mêmes hommes (2)

„ following the inevitable drift of the international solidarity of trade and „ labour. Tom Mann is a level-headed, thoughtful persistent, patient, thorough „ organiser and reformer, a personal friend of me..... When the time is ready, „ a well-organised international strike may do more for peace, happiness „ and civilisation than christianity itself. „

(1) Inutile de dire que nous ne sommes pas précisément de cet avis.

(2) “ Civic awnership and reorganisation of Dock Labour thereby would

en 1892-93 lorsqu'ils essayèrent, mais en vain, de fonder une fédération nationale. Ils ne parvenaient même pas à empêcher les dockers fédérés de supplanter leurs compagnons dans les grèves qu'ils avaient entreprises au mieux des intérêts du métier. Un fait analogue ne se produisit-il pas, d'ailleurs, récemment encore à Hambourg ? Plusieurs milliers d'ouvriers anglais, dont un bon nombre, à ce que nous assure notre auteur, étaient membres de la Dockers Union de Londres, vinrent jouer en Allemagne le rôle de " black legs „. A Londres, les employeurs remarquèrent une diminution notable dans les offres de bras durant cette grève désastreuse. Pourrait-il en être autrement ? L'ouvrier n'éprouve plus tant de répugnance à remplir ce rôle déshonorant, lorsqu'il se trouve loin de ses chefs, loin de ses compagnons, dans un pays où il est inconnu. " L'ouvrier d'ailleurs fait grève bien plus par *crainte* que par *sympathie*; de plus, au-dessus de tout plane ici une question d'*intérêt.* „ Quant à une organisation sérieuse, il ne faut point la chercher, elle est nulle. La politique absorbe toute l'attention des chefs. La majeure partie de ceux-ci veut la lutte à outrance, les travailleurs souhaitent l'obtention de réformes sérieuses sans renoncer aux bienfaits de la paix. Ces avis opposés paralysent toute action; si l'un des deux parvient à prévaloir un jour à la Conférence, il ne trouvera certainement pas dans le camp opposé le dévouement qui doit être le gage du succès de l'entreprise.

Le Musée social.(1) "Une Fédération nationale ou internationale. A y regarder de près, n'est-elle pas plutôt *nationale* tout simplement ? — Le but principal de l'organisation est, comme on l'a vu, de faciliter la marche en avant des unions anglaises ; et l'appui qu'elles donnent aux syndicats continentaux n'est qu'un article secondaire du programme, ou plutôt un moyen employé par les dockers et marins du Royaume-Uni pour arriver à leurs fins !... (2)„ S'il en est ainsi, on peut

---

remove nearly all the grievances of the men. Till then union national and international are needed.

The wisdom of an international strike can only be determined by the particular merits or chanse of success of such a step. An international minimum of wage and maximum of hours or days per week is desirable and possible even without a strike.

(1) No du 30 sept 1897. Étude intitulée : " *La Fédération internationale des marins et des travailleurs des ports et entrepôts.*

(2) L'auteur remarque ici, comme nous l'avons fait précédemment, l'exclu-

prévoir que le concours apporté par les syndicats du continent aux ouvriers anglais ne sera pas de longue durée. Déjà les syndicats adhérents de Belgique, de Hollande et de France se sont abstenus de se faire représenter à la Conférence du mois de juin. Pourtant la distance n'est pas considérable entre Anvers, Rotterdam, le Havre et Londres. Si cet exemple est suivi, et si, au lieu d'une coopération effective, les organisations continentales se bornent à envoyer au Conseil central ou à la Conférence l'expression de leur sympathie et de temps en temps quelque proposition que personne ne viendra expliquer et soutenir, la Fédération ne gardera bientôt d'international que le nom.

---

sion systématique des étrangers du Conseil central et de l'Exécutif, le fait que les Anglais seuls ont élaboré les statuts, qu'à la Conférence annuelle ils jouissent d'une forte majorité, etc., etc.

LIVERPOOL

AVANT-PROPOS

Cette importante cité commerciale est située au centre géographique de la Grande-Bretagne et de l'Irlande : les richesses apportées des quatre coins du monde sont facilement réparties de cette ville jusque dans les bourgades les plus reculées du Royaume-Uni. Les docks de Liverpool sont fort développés; ses installations maritimes sont pourvues de tous les perfectionnements modernes. L'accroissement du mouvement commercial nécessita même le creusement de nouveaux docks de l'autre côté de la Mersey; Birkenhead devint une succursale de Liverpool. Chaque jour, les nombreux navires sortis de son port échangent le charbon, les couteaux, les machines, les armes, les outils contre les riches tissus de l'Orient et les produits du Nouveau Monde. Le port de Liverpool réussit même à se constituer certains monopoles; à lui seul il fournit à peu près les 3/4 du coton consommé en Europe. Les vastes chantiers de construction qui bordent la rivière, les fonderies, les brasseries, les savonneries si considérables de cette cité et de ses environs alimentent journellement son commerce. Son port peut être considéré comme le second de l'Angleterre.

Mouvement du Port. 1895. Importation : 3716 navires; 5.598.341 tonnes. Exportation : 3168 navires ; 4.883.199 tonnes.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

I. Le Contrat de travail.

LES EMPLOYEURS. " Le " *Board* „ ou Commission spéciale élue par les contribuables aux droits de dock et de port. Cette Commission est propriétaire; à elle revient, depuis environ 40 ans, l'administration exclusive des docks. Les ouvriers employés par les commerçants (1) et les compagnies se nomment " porters „; ils sont, comme nous le verrons, exclusivement chargés du travail effectué HORS des navires, sur les quais et dans les entrepôts.

Les armateurs. Le chargement et le déchargement des navires sont abandonnés par le "Board „ dans tous les docks, sauf les plus anciens, (inclosed docks), aux *armateurs.* Ce sont eux qui ont sous leur direction les " Dockers „ (ici travailleurs à *bord* des navires). La constitution de ces deux groupes distincts d'employeurs entraîne une division fort rationnelle du travail effectué dans le port : le travail à bord des navires et celui effectué à terre.

LES EMPLOYÉS. 1. — *Les entrepreneurs* en sous-ordre (2), sorte de contremaîtres. Les plaintes s'élèvent nombreuses et souvent amères à leur sujet (3). On leur reproche de prêter de l'argent aux ouvriers à des taux exorbitants ; de témoigner clairement leurs préférences pour les ouvriers qui fréquentent le plus assidûment leurs débits

---

(1) Le " Board „ n'existe en réalité que pour le contrôle, il n'a point de rapports directs avec les ouvriers, il émet des règlements qui concernent avant tout les employeurs.

(2) Plusieurs compagnies n'exploitent pas d'intermédiaires; ces derniers sont cependant nombreux, plus nombreux qu'à Londres, paraît-il.

(3) Jadis on leur reprochait surtout la coutume du " *Tipping and Mugging* „ qui consistait à se faire donner un pourboire pour obtenir du travail.

de boisson, etc. Depuis sept ans cependant, ces abus tendent à disparaître.

2. *Les travailleurs proprement dits.* Il en est de diverses catégories, comme dans tous les ports ; en chiffres ronds, on est d'avis que leur nombre peut atteindre 30.000 ou 35.000. Pour ne point répéter ce que nous avons dit à leur sujet en parlant des ouvriers du port de Londres, nous nous bornerons à signaler les classes les plus importantes.

a) *Les " dockers ".* A Liverpool, ces travailleurs sont plus spécialisés " skilled " qu'à Londres, car ils opèrent à la fois le chargement et le déchargement des navires, ce qui nécessite, comme nous l'avons vu, des aptitudes spéciales. Chaque équipe est dirigée par un " *stouwer* ", ouvrier plus expérimenté, mais qui ne forme pas une catégorie spéciale. On compte dans le port près de 20.000 dockers.

b) *Les " porters ".* Contrairement aux travailleurs de la classe précédente, qui ne quittent guère les navires, ceux-ci effectuent leur besogne *à terre,* sur les quais et dans les entrepôts.

c) *Les porteurs de grain, de charbon, de bois, de sel, de coton,* etc. forment des catégories spéciales de travailleurs jouissant d'un salaire distinct ; les mieux rétribués sont les ouvriers des deux premières classes.

Les modes de rémunération. Le salaire moyen à Liverpool, d'après les statistiques publiées par M. Festy, est de 15 shillings (18 fr. 75) par semaine.

1. *Le salaire au mois, à la semaine.* Le premier mode de paiement n'existe que pour certaines catégories exceptionnelles d'ouvriers permanents. Le second est assez généralement admis, mais il donne malheureusement lieu, fréquemment, à des agissements usuraires (1).

2. *Le salaire à la journée.* C'est le mode général de paiement pour les ouvriers instables. Il est souvent plus élevé qu'à Londres, parce qu'à Liverpool les ouvriers travaillent durant un nombre plus considérable d'heures : 10 heures au lieu de 8 à 9 heures.

3. *Le salaire à l'heure.* Généralement 6 pence par heure de travail.

(1) Les salaires (n'importe lesquels) sont, en général, réglés le samedi. Les ouvriers reçoivent des jetons, leur besogne étant faite, et ne tardent point à les échanger, contre de la monnaie, à des usuriers pour se procurer des boissons.



4. *Le salaire à la tâche,* " rare exception „. Il n'est guère mis en vigueur que chez les porteurs de charbon ; ces ouvriers gagnent les sommes les plus élevées, parfois 9 ou 10 sh. par jour.

5. *Le salaire extra.* Dû pour des travaux particulièrement difficiles.

6. *Le salaire des heures supplémentaires.* Il est fixé pour chaque catégorie de travailleurs, grâce à l'initiative de l'Union, mais les employeurs ne l'ont pas encore tous accepté.

Remarque. Le salaire *moyen* à Liverpool, d'après les statistiques publiées par M. Festy, est de 15 sh. (18 fr. 75) par semaine. D'une façon générale, on peut dire que le salaire est à peu près le même qu'à Londres, sauf qu'il ne monte jamais aussi haut et que, par contre, il tombe rarement aussi bas. Les hauts salaires des porteurs de grain sont inconnus à Liverpool, à cause des installations perfectionnées dont ils jouissent ; c'est là une des principales causes des variations moins grandes que l'on rencontre dans l'échelle des salaires de cette dernière ville. Le tarif présenté par l'Union nationale, il y a sept ans, fut accepté par la majorité des employeurs.

II. La condition morale des travailleurs.

Le niveau moral des ouvriers du port de Liverpool n'est guère élevé ; on peut le comparer à celui des dockers de Londres d'il y a 20 ans. Nulle cause, en effet, ni intérieure ni extérieure n'est venue pousser cette classe de travailleurs au-dessus du matérialisme grossier dans lequel elle gît, inerte, depuis des années ; jamais un docker n'a songé à satisfaire des aspirations plus hautes. Composée en grande partie de travailleurs de la campagne, en majorité Irlandais, fort grossiers et adonnés pour ainsi dire universellement à la boisson, séparée des classes plus élevées et privée, jusque dans ces derniers temps, de tout secours religieux véritablement efficace, cette classe de travailleurs ne possédait pas en elle-même l'énergie nécessaire à son relèvement ; d'un autre côté, les œuvres ouvrières telles que les " University Settlements „ les bibliothèques publiques, les écoles professionnelles, etc., si florissantes à Londres, faisaient défaut à Liverpool ou n'en étaient encore qu'à leurs débuts. Nul étonnement dès lors si, malgré quelques symptômes d'amélioration, nous déplorons encore les tristes effets d'un abandon aussi prolongé.

III. La condition matérielle des travailleurs.

La dépression morale a inévitablement son contre-coup dans la situation matérielle de ces ouvriers. Aussi sont-ils, pour la plupart, bien à plaindre. L'alcoolisme et le jeu absorbent la majeure partie de

leurs ressources ; les loyers sont chers, à peu près les mêmes qu'à Londres (1) ; le métier est de plus en plus encombré ; 50 p. c. des dockers sont Irlandais, 20 p. c. Allemands et étrangers de diverses nationalités : n'étaient les apports faits au budget du ménage par le travail de la femme et des filles aînées (2), plusieurs d'entre eux seraient souvent contraints de mendier leur pain.

La cause de cette situation réside-t-elle dans l'organisation défectueuse du travail, dans la baisse des salaires ? Non, nous ne le croyons pas. Le taux moyen des salaires est plus élevé à Liverpool qu'à Londres, qu'à Hull et qu'à Newcastle (3) ; la division du travail (4) y est plus rationnelle que dans la capitale du Royaume-Uni ; peut-être la répartition de la besogne, l'appel au travail pourraient-ils être mieux organisés dans le sens du " list system „ ou des *Calles* institués par les " stevedores „ londoniens ; Mais ce n'est point là l'unique ni même la vraie cause du mal. La situation malheureuse du travailleur de Liverpool réside dans l'absence de toute éducation morale. Ses ressources financières auraient beau prospérer, il aurait beau gagner en moyenne 18 fr. 75, souvent même davantage, il demeurera un misérable. Car, si ses aspirations ne le poussent point à monter plus haut, son salaire, fût-il doublé, triplé ou quadruplé, n'aura jamais d'autre effet que de le faire descendre plus bas. C'est ce que ne comprennent malheureusement pas la majeure partie des " leaders „ de nos jours.

IV. Les principaux groupements ouvriers (5).

L'Union Nationale des Dockers. Elle compte, à Liverpool, près de 9000 membres ; au total environ 12.000 ; les plus optimistes disent actuellement 15.000.

La Fédération locale des unions qui se rattachent à la navigation et au transport. Cette ligue comprend, depuis 1893, l'Union Nationale des dockers.

L'Union des porteurs de charbon.

---

(1) Cinq shil. par semaine, pour 3 chambres. Nous remarquons cependant qu'un plus grand nombre de travailleurs jouissent d'une maison entière.

(2) Travail assez peu rémunéré cependant, 1 fr. à 1,25 fr. par jour.

(3) Cette moyenne est respectivement de 13 sh. ; 12 sh. à 13 sh. P. DE ROUSIERS. *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 141.

(4) Travail à bord des navires et travail sur les quais.

(5) On peut dire, d'une façon générale, que 50/100 des travailleurs du port de Liverpool sont organisés.

CHAPITRE II

Monographie d'une Union ouvrière

—

L'UNION NATIONALE DES DOCKERS

(Fondée d'après les principes du nouveau Trade-Unionisme)

Historique. — Ce groupement se forma primitivement à Glasgow, en février 1889, et embrassa peu à peu tous les ports voisins. En 1890, aux débuts de la grève de Liverpool, elle compta jusque 30.000 membres ; mal secondée dans cette lutte hâtive tant par les maigres souscriptions du dehors que par la solidarité maladive des associations ouvrières de la cité, l'Union ne tarda point à perdre de son prestige, le nombre de ses adhérents fut réduit au tiers et, de militante qu'elle était à l'origine, elle devint, par sa propre expérience des affaires et les sérieux avertissements que lui donnèrent des échecs fréquemment renouvelés, à la fois plus traitable dans ses négociations et mieux inspirée dans ses plans de réforme.

Comme celle de Londres, l'Union Nationale est affiliée à la Fédération Internationale dirigée par Tom Mann.

En politique, ses chefs adhèrent au *Parti Ouvrier Indépendant.* Assez peu puissants sur le terrain des réformes économiques, ils prennent leur revanche en se jetant dans la politique. Les rapports de l'Exécutif, notamment celui de 1895, renferment régulièrement des considérations générales sur la façon dont le parti ouvrier est représenté au Parlement, sur l'art de gouverner, etc. Ces attaques sont parfois très violentes.

Programme de l'Union. — 1. “ Rassembler et organiser les

(1) Statuts de l'Union Nationale des dockers de Grande-Bretagne-Irlande revisés au Congrès de Dublin en mai 1894.



travailleurs des docks, utiliser la force combinée de tous au profit d'un chacun.

2. „ Assurer le salaire le plus élevé possible.

3. „ Régler les heures et améliorer les conditions du travail.

4. „ Assurer la reconnaissance légale du droit naturel qu'ont les ouvriers sur le produit de leur travail.

5. „ Créer un fonds destiné à maintenir et à étendre la force d'organisation, à appuyer les demandes d'augmentation de salaire, à préserver et à défendre les droits individuels des membres contre toute atteinte de la part des employeurs.

6. „ Porter secours aux membres qui, avec l'assentiment du Conseil exécutif, ont abandonné le travail à la suite de différends soulevés à propos du taux des salaires, des heures de travail ou de toute autre question touchant aux intérêts de l'Union.

7. „ Favoriser l'entreprise de coopératives (1).

8. „ Pourvoir à l'érection d'un fonds de funérailles pour les membres défunts. „

Conditions d'admission. — Outre la condition ordinaire de l'assentiment des autorités de la section, le nouveau membre est soumis à une taxe spéciale qui n'est que d'un shilling durant le mois de la fondation de cette section, mais qui monte à 2 sh. durant les deux derniers mois du 1er trimestre, à 2 sh. 6 pence durant la seconde moitié du 1er semestre et à 5 sh. en temps ordinaire. On paie la moitié le jour de la nomination, et le reste pendant le mois qui suit cette formalité. L'Union compte actuellement 10.000 à 12.000 membres.

Administration. — Fort *centralisée* et *militante*, à l'origine, l'Union nationale de Liverpool, une fois organisée, et déçue dans ses projets de grande politique par l'échec qu'elle essuya durant la grève de 1890, embrassa un régime à la fois plus *décentralisé* et moins arrogant envers les employeurs.

Plus rudimentaire et moins dispendieuse que l'Union de Londres, celle de Liverpool partage son immense besogne d'administration

(1) Le rapport publié par l'Exécutif en 1895, nous apprend qu'un comité fut nommé cette année-là pour mettre la question à l'étude. Les différentes " branches „ ou sections furent consultées. Cinq ne répondirent point à l'appel, une fut défavorable à l'entreprise, les autres se déclarèrent favorables ; mais rien de sérieux n'avait encore été tenté.

entre trois centres subordonnés de direction. Nous voulons parler des différentes *branches* (1) ou sections, du *Conseil exécutif* et du *Congrès* ou assemblée générale.

La branche. Chacun de ces sous-comités est composé des autorités ordinaires auxquelles on joint un certain nombre de conseillers suivant l'importance numérique du groupement qu'il dirige. Le mandat n'est que de 6 mois ; on renouvelle les membres par moitié à chaque trimestre. Un traitement est accordé à ces fonctionnaires, moyennant l'approbation du Conseil exécutif. Les différentes sections de l'Union peuvent se donner un règlement spécial, moyennant l'assentiment du dit Conseil. A chaque trimestre, les statuts généraux exigent que deux " auditeurs " non membres du Conseil, soient élus dans la réunion générale de la section pour vérifier les comptes; rapport est donné à l'administration centrale. Aucune assemblée ne peut avoir lieu dans les cafés (2). Sanctionnant la politique de décentralisation, les statuts portent qu'aucune *branche* ou section ne sera créée si elle ne peut se suffire à elle-même ; plus loin, ils portent encore que nulle *branche* ne peut être dissoute que par le vote personnel de *ses* membres, sauf dans le cas spécial où elle refuserait de contribuer pour sa part à la Caisse commune (3).

Le Conseil exécutif. Chaque année le " Congrès " procède à l'élection d'un Comité central composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier, d'un secrétaire général et de 10 membres. Aucun de ces fonctionnaires ne peut être salarié à raison d'autres offices qu'il remplirait dans l'Union. Les réunions ont lieu, au moins, tous les 3 mois; le nombre de 7 forme le quorum.

Les pouvoirs de ce Conseil, tels qu'ils sont énumérés dans le règlement revisé de 1894, sont encore fort considérables : opérer des levées

---

(1) Voici ces différentes branches, d'après le rapport de l'Exécutif publié en 1895 : Glasgow, nº 1 ; Glasgow, nº 2 ; Bootle ; Liverpool, nº 4 ; Liverpool, nº 5 ; Birkenhead ; Liverpool, nº 7 ; Bonoss ; Manchester ; Burntisland ; Londonderry ; Port Glasgow ; Dublin ; Drogheda ; Cork.

(2) Les statuts parlent bien encore de l'appel que peuvent faire les membres d'une section (branch) au Comité de district ; mais nous croyons pouvoir affirmer que ce dernier rouage existe plutôt sur le papier que dans la pratique usuelle.

(3) Sur chaque cotisation hebdomadaire de 30 centimes par membre, la " branche " n'envoie que 5 centimes au bureau central.

sur les différentes branches, moyennant, il est vrai, le vote préalable des membres; saisir la Caisse et les registres des autorités d'une section qui n'obtempéreraient point à ses ordres, convoquer dans de pareilles circonstances une assemblée plénière des membres de cette " branche „ pour juger des agissements de leurs préposés, nommer des contrôleurs spéciaux aux fins d'examiner les finances des diverses sections, prononcer en appel entre un membre et le bureau de sa section, déclarer la grève, etc., etc. Enfin les membres du Conseil exécutif jouissent d'une initiative illimitée par le droit qui leur est reconnu de proposer n'importe quelle réforme aux votes des membres de l'Union.

Ces pouvoirs sont pourtant balancés, d'une part, par l'autonomie des diverses sections qui, outre le droit de se gouverner d'après leur propre volonté, en tout ce qui n'est point contraire aux statuts de l'Union, ont encore celui de démettre ou de frapper d'amende le membre du Conseil exécutif faisant partie de cette " branche „ qui se méconduirait gravement (1); d'autre part, cette autorité est encore tempérée par l'appel au " Congrès „, faculté accordée aux membres et aux sections de l'Union contre les décisions arbitraires de ce même Conseil. Le " Congrès „ a le droit de démettre les titulaires de leur charge, lorsqu'il a spécialement été convoqué à cet effet.

Inutile de dire que les diverses autorités du " Central office „ ont bien moins à dire, pour ce qui concerne la politique générale de l'Union nationale, que celles de l'Union centralisée de Londres. Le secrétaire général, qui dans cette dernière ligue, jouit d'un pouvoir presque illimité, ne conserve à Liverpool que le prestige de son autorité morale; en effet, son indépendance est limitée tant par le contrôle des autres membres du Conseil que par les privilèges considérables reconnus aux diverses " branches „ placées sous son autorité.

Le " Congrès „, pouvoir souverain de l'Union, est composé de délégués des différentes sections. Elles ont le droit d'en envoyer un par série de 300 membres. Les délibérations ne peuvent durer plus de 5 jours. Après avoir procédé à l'élection du Conseil exécutif et de deux " auditeurs „ des comptes armés de pleins pouvoirs de revision, le Congrès passe à l'étude et à la discussion des divers projets élaborés dans le but d'améliorer les conditions du métier. C'est là

(1) Art. VI, nº 21.

qu'on rédige les programmes, qu'on modifie les statuts, qu'on siège en arbitre suprême dans les différends qui surgissent entre les membres et les divers rouages de cette vaste organisation.

Avantages procurés par l'Union. — Comme nous l'avons vu, bien qu'elle ait été constituée sur un pied de lutte et qu'elle ait embrassé les principes du nouveau trade-unionisme, l'Union nationale a beaucoup perdu dans ces derniers temps de son ancienne humeur belliqueuse. Aussi ne serons-nous point étonnés de la place plutôt secondaire que le fonds de grève tient dans le budget et, par contre, de l'importance donnée aux secours funéraires.

1. *Le fonds funéraire* (death pay). Tout docker, membre de l'Union depuis au moins 6 mois, et non en retard de plus de 13 semaines dans le paiement de ses cotisations, lègue en mourant à sa veuve ou à ses enfants le droit de prélever huit livres (200 fr.) sur la Caisse de l'association. Il a le droit de désigner, *par écrit*, à qui il désire que ce secours soit attribué ; les statuts remis à chaque docker portent en appendice un exemplaire de la formule employée à cet effet; ils contiennent également une formule de révocation et de nomination d'un nouveau bénéficiaire pour le cas échéant. — Les cotisations spéciales sont de 10 centimes par semaine ; en 1895, elles produisirent £ 1785. 19. 3, dont £ 992. 0. 0 furent dépensés en secours accordés aux membres. En 1894, ces allocations furent de £ 853. 12 sh.

2. *Le fonds de grève* (strike pay). Nous avons vu que chaque section conserve la majeure partie du produit des cotisations hebdomadaires. Ce qui n'est point versé dans la Caisse des secours funéraires, est destiné au fonds de grève. Le montant de ces allocations n'est pas fixé par les statuts.

L'assistance en cas de procédure judiciaire. En 1895, l'Union intervint en faveur de 45 de ses membres ; £ 1109. 14. 0 leur furent accordés par les tribunaux sous forme de dommages et intérêts.

3. *Le maintien et l'augmentation des salaires.* Nous ne pouvons passer sous silence l'obtention, dans les ports où existent des branches de l'Union, d'un tarif fort élevé concernant le salaire des heures supplémentaires. Beaucoup de patrons, exception faite cependant pour les grands employeurs, ont consenti, de plus, à n'engager que des unionistes. Ce sont bien là, il faut l'avouer, les fruits de l'union et la conséquence d'une politique relativement sage et modérée.

Patrimoine de l'Union. — *Recettes.* Le paiement perçu à l'entrée des membres.

Les cotisations hebdomadaires de 30 centimes partagées comme suit : 5 cent. envoyés au bureau central ; 10 cent. versés dans la Caisse des secours funéraires et 15 cent. réservés par le bureau local.

Dépenses. 1. La Caisse centrale s'applique spécialement à soutenir tout mouvement tendant à l'amélioration du métier ; grèves, meetings, etc.; elle solde également les frais de propagande et d'administration.

2. Les caisses locales ont surtout pour but de créer les fonds de secours funéraire et de grève ; il peut être fait appel à leur aide par le Conseil exécutif dans les cas pressants. L'administration, les traitements des fonctionnaires absorbent une bonne partie des ressources tant des caisses locales que de la Caisse centrale.

Compte des recettes et des dépenses de la Caisse centrale, année 1895 (1).

RECETTES

Caisse centrale	£ 3573	10	0	
Fonds de secours funéraires	1785	19	3	
Droits d'admission, amendes, etc. . . .	764	17	11	1/2
Ressources diverses	413	0	0	
Solde du compte précédent.	1537 (2)	15	5	
Sommes remises aux " branches " . . .	685	15	1	
	£ 8760	17	8	1/2

(1) Extrait du rapport publié en 1896 par l'Exécutif.

(2) Diminué de £ 16. 9. 7. par suite de certaines corrections opérées dans le compte précédent.

DÉPENSES

Traitements des fonctionnaires	£ 2058	18	1	
Comités	368	18	4	
Conférences (Trades and Labour)	85	15	4	
Délégations et grèves (Trades and Labour) .	27	9	7	
Manifestations, organisations, etc	52	8	1	
Secours accordés aux grévistes (strike aid) .	755	18	0	1/2
Dépenses légales (prévues par les statuts) .	485	4	10	
Frais de location, d'éclairage, d'entretien, etc.	787	10	7	
Insignes, impressions, fournitures de bureau.	280	3	7	
Prêts faits aux membres.	56	8	0	
Prêts et présents divers.	95	3	9	
Secours funéraires.	992	0	0	
Dépenses diverses.	37	5	0	
Sommes dépensées par l'exécutif.	1646	5	10	1/2
	£ 7729	9	1	

HULL

AVANT-PROPOS

Entrepôt fort considérable, jadis, pour le blé destiné à l'exportation, ce port est devenu, dans les temps modernes, un centre très important pour le commerce des grains fait dans le sens inverse.

La place de Hull " importe surtout de l'Allemagne, du Danemark, de la Baltique, des céréales, des farines, ainsi que d'autres denrées agricoles et des bestiaux ; elle reçoit aussi des tabacs et des laines, et en échange elle expédie tous les objets manufacturés dans les villes de l'intérieur et dans ses propres usines, fabriques de machines, filatures, établissements de produits chimiques. Hull est en relations constantes, par la vapeur et par la voile, avec tous les ports de la côte orientale d'Angleterre et d'Écosse, avec tous ceux de la mer du Nord, de la mer de Norwège et de la Baltique (1) ; „ son commerce de charbon est considérable.

Mouvement du port. — 1895. Importation : 3.048 navires ; 2.150.654 tonnes. Exportation : 2.554 navires ; 1.612.685 tonnes (2).

(1) Élisée Reclus, *Géographie Universelle*, T. IV. L'Europe du Nord-Ouest, p. 594, 596.

(2) En 1877, ce mouvement n'était, pour l'importation, que de 1.764.825 tonnes, pour l'exportation 1.519.775.

CHAPITRE I[er]

Les conditions du travail et des travailleurs

—

I. Le contrat de travail.

Les employeurs. *Les grandes compagnies.* Deux firmes fort importantes occupent à elles seules une bonne partie des ouvriers du port. Ce sont les firmes : " Wilson " et " Bayley and Leetham ".

Les petites compagnies.

Les entrepreneurs isolés de transport.

Les marchands.

Les employés. *Les contremaîtres* (formen).

Les ouvriers. Leur nombre est évalué à 10.000 dont 1/3 de chômeurs.

A la saison où les glaces couvrent la Baltique, le nombre des sans-travail est encore plus considérable, il atteint parfois la moitié. Nous nous bornerons à signaler ici les trois catégories principales.

Les dockers qui comprennent ici les arrimeurs et les déchargeurs, leur travail n'étant pas spécialisé. Le commerce d'exportation (of fine goods) n'est d'ailleurs pas fort important à Hull ; le travail d'arrimage compte pour peu de chose. Quant aux salaires : sur 8.000 dockers (nous ne comptons point ceux qui sont " enregistrés " par la maison Wilson) les statistiques accusent, pour 1200 d'entre eux, une moyenne de 23 ou 24 sh. (environ 30 frs) par semaine; pour 3000 hommes (âgés de 35 à 50 ans) 12 sh. (15 fr.); pour 3800 ouvriers âgés, faibles ou travaillant encore ailleurs quand l'occasion s'en présente, 7 sh. 6 d. (9,40 fr.)

Les conducteurs d'allèges (lightermen).

Les déchargeurs de bois.

Les porteurs de charbon.

Leur salaire est un peu moindre qu'à Londres.

II. La condition morale des travailleurs.

L'ivrognerie et le jeu font malheureusement de grands ravages

parmi les ouvriers du port de Hull. Les déchargeurs de bois se distinguent spécialement par leur assiduité dans les " public houses ". Peu de chose, d'ailleurs, a été fait en faveur du relèvement des dockers. Les socialistes de diverses nuances ont cherché à se faire des partisans dans leurs rangs, mais ils ont dû y mettre de la prudence. L'ouvrier du port, en Angleterre, et spécialement à Hull, ne trouve point ou peu d'attraits dans la théorie du collectivisme ; ce qu'il lui faut, ce sont des *réformes immédiates :* caisses de pensions, assurance contre les accidents du travail, etc. Sous ce rapport il se montre parfois très ardent. Son caractère n'est point empreint de l'insouciance que nous avons constatée à Liverpool; mais il manque des impressions durables que laisse un enseignement coordonné et dirigé dans un sens pratique.

III. La condition matérielle des travailleurs.

Nous avons déjà remarqué qu'à Hull la moyenne des salaires du port est plus basse qu'à Londres et à Liverpool ; le nombre des ouvriers permanents est aussi sensiblement inférieur à celui de Londres. Par contre, les habitations insalubres s'y rencontrent moins fréquemment que dans cette dernière ville, grâce à l'activité et à la vigilance de la municipalité. Bon nombre de quartiers malsains ont été détruits durant ces dernières années ; ce n'est pas à dire cependant qu'il n'y ait plus de progrès à faire, nous avons pu le constater lors de la visite que nous fîmes à cette ville. Le loyer des habitations convenables de travailleurs du port (4 à 5 chambres) est évalué à 14 livres par an. La femme et les filles de dockers ne peuvent guère faire d'apport considérable au budget du ménage. Peu d'entre elles travaillent dans les manufactures, ces dernières ne sont d'ailleurs pas nombreuses dans la cité. Les travaux de couture occupent plutôt les femmes à domicile.

IV. Les groupements ouvriers.

1. *L'Union des dockers*, section de l'Union de Londres, affiliée à la Ligue internationale. Avant la grève désastreuse de 1893, cette association, fondée sur les bases du nouveau trade-unionisme, comptait environ 9000 membres ; leur nombre est aujourd'hui réduit à 1500.

2. *L'Union des conducteurs d'allèges* (section de l'Union de Londres).

3. *L'Union des porteurs de charbon* (également une section de l'Union de Londres).

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier

—

LA GRÈVE DE 1893

Cause de la Grève. — L'Union des dockers reprochait aux armateurs de reprendre en sous-main les avantages accordés publiquement à leur association ; elle leur reprochait aussi d'avilir les salaires en encombrant le métier de travailleurs incapables et non syndiqués. (1)

Prétentions de l'Union. L'exclusion des non-unionistes de tout travail opéré dans les docks et, conséquemment, l'érection d'une corporation fermée embrassant tous les travailleurs unionistes.

Marche des événements. La lutte avait été prêchée activement par Havelock Wilson. Déjà, à Hull et dans plusieurs autres ports de mer, les esprits étaient fort échauffés. Le 16 avril 1893, avait lieu un grand meeting de représentants des syndicats londoniens. La suspension du travail était décidée pour le lendemain après-midi. Les patrons répondirent à ces menaces, en embauchant un plus grand nombre d'ouvriers non syndiqués. Ces faits, auxquels il faut ajouter la surexcitation croissante des travailleurs provoquée et entretenue par de nombreux meetings, amenèrent rapidement des désordres. La grève dura 4 semaines; des rixes fréquentes lui firent perdre, bien vite, sa dignité.

Symptômes de conciliation. Une réunion de syndicats des principaux ports anglais n'approuva point la décision trop hâtive qui avait été prise ; elle proposa de soumettre aux patrons et aux ouvriers du port de Hull l'arrangement suivant : les dockers accepteront

---

(1) Paul de Rousiers *La question ouvrière en Angleterre*, p. 486. Témoignage de MM. Tom Mann et J. Havelock Wilson.

de travailler en compagnie des ouvriers non syndiqués, mais leur bureau de placement sera soumis au contrôle du " Board of Trade " ; avant cela il dépendait directement des armateurs. Le but était d'empêcher ces derniers d'encombrer le marché de travailleurs incapables, uniquement destinés à entretenir une concurrence nuisible aux ouvriers de profession.

Le traité de paix. Las de se mouvoir dans une agitation stérile, les travailleurs comprirent enfin que la réforme projetée était tout au moins prématurée ; que, de plus, elle était réclamée dans des formes excessives. La grève s'annonçait comme devant devenir fatale aux membres de l'Union ; les chefs le comprirent, les négociations devinrent sérieuses. La paix fut enfin signée, le 19 mai 1893. Les patrons s'engagèrent à ne point *favoriser* les ouvriers non syndiqués. L'Union renonça à ses projets exclusivistes.

ROTTERDAM

AVANT-PROPOS

Ville de 286.104 âmes (1), Rotterdam est dotée d'un port superbe.

" Sa situation avantageuse à 33 kilomètres de l'embouchure de la Meuse, „ sa proximité de la Belgique, ses attaches avec le réseau des lignes ferrées „ et des voies hydrauliques de l'Allemagne, en font à cette heure, écrivent „ MM. J. Nyssens-Hart et J. Zone (2), le concurrent le plus redoutable de notre „ métropole et des ports belges.

„ Mais ce n'est pas sans une lutte opiniâtre que ce résultat a été obtenu, „ et, ce que nous devons surtout mettre ici en évidence, c'est l'activité, la per- „ sévérance, la longue série d'efforts ininterrompus, qui ont fait d'une place „ maritime en décadence, la cité prospère, le port qui excite notre étonne- „ ment et notre admiration... „

Régularisation du cours de la Meuse, percement d'une nouvelle embouchure à travers le Cap de Hollande, extraction, par les dragues, de 40 millions de mètres cubes, construction à " Hoek van Holland „ d'immenses jetées mesurant 2.300 m. de longueur, tels sont les travaux gigantesques exécutés durant ces dernières années par des ingénieurs d'élite. Ajoutez à cela la création de quais accostables affectés aux services du cabotage et celle des nombreux bassins de la rive gauche du fleuve, nommément le " Rhijnhaven „, le " Wilhelmina Kade „ exploité par le " Rotterdamsche " Lloyd „ et la " Nederlandsche Stoomvaart Maatschappij „ : leur superficie est d'environ 55 hectares. L'ensemble des bassins compte plus de 100 hectares et 21 kilomètres de quais.

Mouvement du port. (3) — 1895 : navires 5.294 ; tonnes 4.214.940. Importation en 1896 : navires 5.974 ; tonnes 4.974.116.

---

(1) Recensement du 31 déc, 1896. Il donne 136.362 hommes et 149.742 femmes.

(2) *Le Port de vitesse de Heyst.* Mai 1894, p. 71.

(3) L'exportation accuse à peu près le même chiffre de navires.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

I. Le contrat de travail.

A. Les employeurs. Jadis, à l'époque de la grève de 1889, les agents des principaux comptoirs, appelés *cargadoors*, formaient une association. Cette union de patrons facilitait considérablement les rapports des employeurs avec les chefs des unions ouvrières. C'est ainsi que les travailleurs du port obtinrent, à cette époque, un tarif uniforme concernant les salaires.

Aujourd'hui l'individualisme a rompu les liens de toute solidarité entre donneurs d'ouvrage et ouvriers; réunis un moment sous l'empire de la nécessité lors des événements de la dernière grève (1), les travailleurs menacent déjà de suivre l'exemple néfaste qui leur vient d'en haut.

Voici, d'après les dernières statistiques, comment se répartissent les principales firmes :

a) 50 firmes de " cargadoors " et de " stuwadoors "; les premiers sont agents de déchargement et d'expédition; les seconds pratiquent le même métier, mais ils ne possèdent pas de comptoirs d'expédition. Ils sont subordonnés, pour la plupart, aux " cargadoors " dont ils acceptent les entreprises en sous-ordre.

b) 40 firmes d'armateurs (reeders); ceux-ci effectuent également le chargement et le déchargement des navires.

c) 21 firmes de facteurs en grain.

d) Les firmes assez nombreuses d'affréteurs, tant pour la navigation intérieure que pour l'exportation.

Si l'on ajoute à cette énumération les différentes catégories de sous-entrepreneurs, de contremaîtres et de surveillants, etc. on arrive

(1) Grève de mai 1896.

facilement à un total de 1000 personnes qui vivent, non d'un travail manuel, mais de l'entreprise et de la direction du chargement et du déchargement des navires. Le rôle de ces agences est purement administratif, ce n'est point à elles qu'incombe la surveillance immédiate des travaux; elles n'ont jamais de rapports directs avec les ouvriers. Cette besogne revient aux chefs d'équipes (bazen) nommés par les agences de déchargement. Une seule firme (Muller et Cie) emploie *ses propres ouvriers* érigés en équipe permanente.

B. Les employés : *a) Les contremaîtres et les chefs d'équipe* dits *bazen*; ce sont les employés, des " stuwadoors „; ils acceptent, moyennant un salaire mensuel, hebdomadaire ou d'entreprise, la direction d'un groupe de travailleurs. On distingue deux sortes de " bazen „ :

1. *Les " bootbazen „*, chargés du déchargement de tous les navires indistinctement.

2. *Les " walbazen „*, chargés du chargement et du déchargement des navires dont l'entrée et la sortie s'effectuent à des époques régulières, tels que ceux de la ligne d'Anvers; ils se chargent également de la réception et de la remise à domicile des marchandises.

Les chefs d'équipes demeurent souvent fort libres dans le choix de leurs ouvriers. Seule une stipulation du contrat du 20 mai 1896 leur défend d'embaucher des jeunes gens de moins de 18 ans. Si, dans leurs rapports avec les simples travailleurs, ils abusent parfois de leur situation prépondérante, c'est à tort que l'on généralise ces accusations. Jadis, les abus signalés lors du paiement des salaires constituaient un grief sérieux. Mais, de l'aveu même des ouvriers, la plupart des abus sont aujourd'hui déracinés. Nous avons connu tel et tel " baas „ qui, loin de forcer ses ouvriers à boire, congédiait impitoyablement tous les travailleurs qui témoignaient d'un faible pour la bière ou les liqueurs fortes.

Si nous constatons à ce point de vue que la situation est meilleure à Rotterdam que dans bon nombre d'autres ports, tels que ceux de Hambourg, d'Anvers et de Gand, par exemple; nous ne pouvons affirmer cependant que toute trace d'abus soit à jamais effacée. Les " bazen „ qui dirigent le déchargement du grain sont certainement arriérés dans la voie du progrès signalé tout à l'heure. Lors de notre dernière enquête, n'en avons-nous pas rencontrés qui avaient pour caissier un aubergiste ? Ce dernier, ordinairement le fils ou le neveu du chef d'équipe, est chargé de remettre la paie aux ouvriers sur présentation d'un mandat.

b) Les ouvriers. Les docks de Rotterdam sont fréquentés, chaque jour, en moyenne, par 6000 ouvriers. Ce nombre croît sensiblement chaque hiver, grâce à l'adjonction des sans-travail de la cité et des terrassiers attirés des campagnes voisines par l'espoir d'un salaire plus considérable. Souvent ils sont déçus dans leur attente; car l'abondance des bras ne leur permet de travailler que 2 ou 3 jours par semaine, et leur présence ne fait qu'aggraver la situation (1). Les équipes d'ouvriers faisant la navette entre la ville et la campagne sont rares; presque tous les travailleurs du port sont citadins.

Les grèves de 1889 et de 1896 ont donné aux campagnards l'occasion de gagner de belles journées. Ils accoururent par centaines, et bon nombre d'entre eux parvinrent alors à se caser définitivement dans les rangs des dockers.

Nulle condition n'est établie par les autorités pour obtenir du travail dans le port; nous l'avons vu, il n'existe qu'une seule mesure restrictive : on n'admet point les jeunes gens avant l'âge de 18 ans (2).

Les travailleurs ordinaires (dokkers, bootwerkers) se divisent en deux catégories :

1. Les ouvriers permanents (équipes).
2. Les ouvriers nomades.

1) *Les équipes permanentes.* Chaque " baas „ a sous la main une ou plusieurs de ces brigades d'ouvriers employés d'une façon stable; mais nul contrat ne confirme cette coutume; en cas de contestation, le simple dokker ne jouit contre le chef d'équipe que du droit d'appel au comptoir de l'employeur; mais, étant rarement écouté, l'ouvrier renonce généralement à faire valoir ses droits. La firme Muller est la seule qui ait créé des équipes véritablement permanentes. Cependant les " bootbazen „, tout en n'en faisant point une clause de leur contrat de travail, emploient généralement les mêmes ouvriers.

2) *Les ouvriers nomades.* Lorsque la besogne est pressante, les " bazen „ ont recours aux ouvriers auxiliaires. Ceux-ci se trouvent,

(1) Ces malheureux, arrivés souvent avec femme et enfants, sont logés dans des taudis. Sans argent pour retourner dans leurs foyers, sans emploi, privés de la situation qu'ils s'étaient acquise dans leur village, ils tombent bien souvent à charge de l'assistance publique.

(2) Contrat du 20 mai 1896.

chaque jour, à leur disposition, à certaines places déterminées des quais.

On peut également embaucher des dokkers dans un local construit pour eux par l'autorité communale ; enfin les patrons sont toujours certains d'en trouver dans les nombreuses auberges construites aux environs du port.

Ce dernier mode de recrutement est de loin le plus défectueux. Les abus auxquels il donne lieu sont d'autant plus considérables, que ces auberges sont parfois choisies pour lieux de paiement (1). Les aubergistes font crédit aux ouvriers, et on nous assure que bien souvent, sur 10 florins gagnés par un dokker au déchargement d'un navire, 7,50 fl. ont déjà préalablement passé en boisson ; ils sont prélevés sur le salaire par le chef de l'établissement.

Certaines rumeurs, qui ne paraissent pas entièrement dénuées de fondement, accusent même plusieurs " bazen „ d'être intéressés dans la vente de ces débits de boisson. Les meilleurs clients de l'auberge passeraient avant les autres dans l'obtention du travail. Ces moyens arbitraires peuvent être d'autant plus facilement employés par les " bazen „, qu'ils sont absolument libres dans le choix de leurs ouvriers. L'usage de tirer au sort pour l'obtention du travail n'existe pas au port de Rotterdam.

De l'aveu même du " Bootwerker „, organe des ouvriers du port, cette situation, nous l'avons dit, tend sérieusement à s'améliorer depuis la guerre faite aux abus durant la dernière grève ; et l'enquête que nous avons faite nous permet d'affirmer avec le même journal que les racines du mal sont bien près d'être extirpées. Grâce à l'initiative du Cercle ouvrier catholique *(R. K. Volksbond)*, un local spécial fut érigé, aux " Boompjes „, par les soins de la commune, suivant l'avis favorable d'une commission spéciale d'enquête. Cette salle d'attente, construite pour les ouvriers, sert également de bureau de paiement.

3) *Salaires*. En moyenne, les ouvriers du port de Rotterdam peuvent gagner de 15 à 17 florins par semaine. Le transport du minerai de fer peut bien procurer hebdomadairement à plusieurs d'entre eux 20 et 25 fl. ; mais, sans compter que cette tâche est rude

(1) Le nouveau tarif du 20 mai 1896 renferme une stipulation prohibitive du paiement dans les débits de boisson et exige, de plus, une rémunération aussi prompte que possible.

9

et use rapidement les plus robustes santés, il faut soustraire encore de cette somme, apparemment élevée, les dépenses considérables que nécessitent, principalement chez ces travailleurs, une nourriture fortifiante et l'usure constante des vêtements.

Le grain se décharge par équipes de 4 personnes au prix de 10 cents le sac *(leest)*.

Le minerai de fer se décharge par équipes de 13 personnes au prix de 5 cents la charge.

D'autres marchandises se déchargent au prix de 0,25 cents l'heure. On n'embauche point un ouvrier pour moins de 4 heures.

Depuis 5 ou 6 ans, les salaires sont demeurés stationnaires.

L'érection de 4 grues mécaniques a rencontré beaucoup d'opposition de la part des ouvriers, et fut une des causes de la grève de 1896. Elle occasionna, pour le transport du minerai de fer, une diminution de 4 hommes par équipe.

Les ouvriers expéditeurs, engagés généralement d'une façon permanente, gagnent 10, 12 et 16 fl. par semaine.

A titre de renseignement, nous donnerons ici le compte de trois équipes ayant travaillé durant 6 jours, à l'entreprise, au déchargement du minerai de fer, pendant que nous faisions notre enquête.

Ces équipes, composées chacune de 12 hommes et d'un peseur, travaillèrent en moyenne 16 heures par jour, y compris deux repos d'une 1/2 h. et un repos de 5/4 h.; restent donc 8 heures de sommeil. Le salaire de semaine de chacun de ces travailleurs fut de 13,50 fl.

Les " bazen ", chefs d'équipes, sont *généralement* employés d'une façon stable par la même firme. Ils reçoivent 25, 30 et 40 fl. par semaine.

c) Heures de travail (1). Les voici d'après le tarif obtenu par contrat le 20 mai 1896, à la suite de la grève (2).

---

(1) Les abus que la présente réglementation cherche à prévenir ne sont pas rares ; pour ne citer qu'un cas : s'il faut en croire le journal des travailleurs du port, des ouvriers furent employés le 29 mai 1896 par une firme de Rotterdam, depuis 6 heures du matin jusqu'au surlendemain après-midi à 3 heures, avec 4 fois un repos d'une heure. Donc un travail de 58 heures. *(De Bootwerker*, 6 juin 1896).

(2) Ce tarif ayant été signé par les seuls " stuwadoors " mais n'ayant jamais été reconnu officiellement par les " cargadoors ", il fut fort difficile d'en faire respecter à la lettre toutes les stipulations. Aussi, lors de notre enquête, faite en

1° *Été* (du 15 mars au 15 octobre), de 6 à 12 h. avec un repos d'une 1/2 h. aux frais de l'entrepreneur, si le travail s'effectue par heure.

2° *Hiver* (du 15 octobre au 15 mars), de 7 à 4 h. avec deux repos d'une 1/2 h. aux frais de l'entrepreneur, si le travail est fait à l'heure.

a) *Travail supplémentaire.* Pour le déchargement des grains, un prolongement de plus de 4 h. de travail obtenu, entre autres, par la suppression du repos de midi donne droit à une surtaxe de 1,50 fl. Si les ouvriers n'ont point été avertis, on leur fournit du pain et de la bière.

b) *Travail de nuit.* La nécessité d'un déchargement rapide amène parfois la prolongation du travail durant une partie ou même durant la totalité de la nuit. S'il reste moins de 6 heures de repos à l'ouvrier, la nuit lui est payée entièrement. L'heure de travail revient plus cher la nuit que le jour. Le tarif stipule encore une surtaxe spéciale de 2,50 fl. à 3 fl. d'après la nature des marchandises.

c) *Travail du dimanche.* Il a rarement lieu au port de Rotterdam. Le tarif marque généralement une augmentation d'au moins un 1/3, même parfois de 50/100 pour le travail à la pièce et une surtaxe de 3 f. à 4,50f. sur les salaires calculés à la journée. C'est une bonne mesure prohibitive.

1° *Heures de repos. a)* Repos pris aux frais du *patron* et obligatoires : de 8 à 8 1/2 matin ; de 5 à 5 1/2 après-midi ; de 12 à 12 1/2 (travail de nuit).

2° Aux frais de l'*ouvrier* et facultatifs : de 5 à 6 matin ; de 12 à 1 après-midi ; de 8 à 9 (travail de nuit).

Cette bonne réglementation du travail *à l'heure* permet à l'ouvrier rangé de ne pas outrepasser ses forces et de prendre ses repas en famille. Ces facultés sont pour les travailleurs un bienfait fort appréciable ; car elles enlèvent à leur métier ce caractère de servitude qui malheureusement est souvent la cause de leur abaissement intellectuel et moral.

Une Union philanthropique a érigé, l'an passé, non loin des quais, un local où les dokkers peuvent se procurer, à fort bon compte, du

---

mars-avril 1897, plusieurs patrons n'en tenaient-ils pas compte. Les facteurs en grain ont adopté les heures suivantes : Du 15 mai au 15 octobre, travail de 6 à 12 h. avec 1/2 h. de repos ; de 1 à 8 h. avec 1,2 h. de repos. Du 15 octobre au 15 mars, travail de 8 à 4 h. avec 1 3 h. de repos.

café et du lait. Ils y trouvent un excellent abri pour prendre le repas que leur femme ou leurs enfants ont coutume de leur porter à midi. Faisons des vœux pour que cet exemple soit suivi partout.

II. Les institutions de prévoyance, Caisses d'assurances. — Deux patrons seulement assurent leurs ouvriers contre les accidents ; ce sont les firmes Muller et Felteneir en Zarteau. L'indemnité est de 2 guldens par jour.

Les nombreuses associations d'ouvriers du port, dont nous résumerons plus loin les divers organismes, possèdent des Caisses de secours pour les cas d'accident et de maladie. Mais, étant toutes de date relativement récente, sauf celle des peseurs et mesureurs, ces associations n'ont pu se former encore un capital solide; les cotisations sont d'ailleurs fort légères, moins importantes que dans la plupart des autres villes ; aussi les allocations ne peuvent-elles être considérables. Les travailleurs se voient contraints de suppléer par leur charité à l'insuffisance de leurs Caisses de prévoyance ; lorsque survient un accident, les ouvriers qui travaillaient au déchargement du même navire ne manquent point de prélever une obole lors du paiement du salaire et de la déposer dans un petit baquet, soit même un vieux chapeau, préparé à cet effet, pour venir en aide à la pauvre famille de la victime. Ajoutons que, malgré leur bonne volonté, les résultats qu'amènent ces procédés un peu primitifs sont souvent dérisoires. L'institution de mutualités sérieuses s'impose.

III. La condition morale des travailleurs.

Comme les dockers de Londres, les travailleurs du port de Rotterdam comprennent, à ce point de vue, des catégories bien distinctes :

1. *Les " bootwerkers „ qui ne se soucient de rien,* classe de loin la plus nombreuse, qui vit au jour le jour, sans jamais penser au lendemain et encore moins à une vie future. Pour eux, l'essentiel est de jouir du moment présent ; un salaire exceptionnel et péniblement gagné est aussitôt dépensé, principalement en boisson. Boire à l'excès et jurer comme des payens, voilà bien les notes caractéristiques de leur triste situation morale. En fait de religion, le plus grand nombre en a peu ou pas ; les froides maximes du luthéranisme ne sont d'ailleurs point faites pour enthousiasmer ces hommes rudes et ignorants, déjà trop enclins à abandonner toute culture intellectuelle pour ne songer qu'à l'obtention fort aléatoire du pain de chaque jour. Au reste, ces ouvriers, plus malheureux que méchants, suivent assez

fidèlement les prescriptions de la loi naturelle. L'infidélité dans l'union conjugale, les naissances illégitimes sont des faits qui ne se présentent pas plus fréquemment chez eux que chez les autres travailleurs de la cité, bien au contraire; malgré leur dépravation, plus apparente que réelle, les ouvriers du port, recrutés pour la plupart dans les campagnes voisines, semblent avoir conservé, sinon toute la pratique, du moins le sentiment intime des mœurs plus pures et plus patriarcales de leurs ancêtres.

La boisson fait parmi les travailleurs du port d'effrayants ravages. Outre les abus dont nous parlions plus haut, mais qui tendent à disparaître, il faut signaler une autre tentation également presque insurmontable pour eux : la violation fréquente de la loi sur le droit de licence. Lors de leur déchargement, les navires sont assaillis par de petites barques et environnés d'échoppes dont les propriétaires, sous prétexte de vendre de la bière, obtiennent libre accès auprès des ouvriers et leur débitent, souvent à crédit, de l'alcool frelaté. Il n'est pas rare de voir des travailleurs absorber de la sorte 20 et même 25 verres de genièvre en une seule journée.

2. *Les "bootwerkers" qui ont souci d'une réputation et d'une situation honorable.* Sans vouloir faire montre ici de prosélytisme exagéré, nous sommes heureux de pouvoir affirmer que les travailleurs catholiques comptent bien plus de leurs coreligionnaires dans cette seconde classe que dans la première. Comme nous demandions raison de cette situation à un vieux " R. K. Bootwerker ", il nous donna cette réponse toute simple : " Monsieur, nous sommes rudes et ignorants, mais pourtant nous n'avons point si courte mémoire que nous puissions oublier complètement, en une semaine, ce que nous disent chaque dimanche les prêtres en qui nous avons confiance et qui nous font du bien. "

Nous sommes loin de vouloir affirmer ici que les travailleurs catholiques soient seuls gens honorables, et que tous se conduisent d'une façon irréprochable ; mais il est un fait certain : c'est que ces derniers, assez nombreux à Rotterdam pour pouvoir former un groupe distinct, jouissent de moyens de préservation morale et de relèvement intellectuel malheureusement inconnus des autres travailleurs (1).

(1) Rotterdam compte une population de 70.000 catholiques répartis en

IV. La condition matérielle des travailleurs.

Pour être exact il faudrait faire, à ce point de vue, la même distinction que celle que nous avons faite à propos de la condition morale des travailleurs. Les indifférents sont malheureusement le plus grand nombre ; ils vivent constamment dans une condition voisine de la misère. Leur état peut être comparé à celui des ouvriers de la même classe en Belgique. Les " bootwerkers „ laborieux et honnêtes, sans avoir toujours la ferme volonté de travailler avec courage à leur relèvement, fournissent pourtant quelques types intéressants de familles ouvrières (1). Nous avons remarqué, entre autres, celle d'un ancien cultivateur de la Zélande, travaillant dans les " dokken „ de Rotterdam depuis 29 ans.

Père de 5 enfants issus de deux unions légitimes, il a eu la satisfaction de les voir s'établir tous honorablement. Apprécié de ses patrons, grâce à ses habitudes d'ordre et de tempérance, il se voit fort rarement refuser du travail, quoiqu'il ne soit jamais engagé d'une façon permanente et que l'âge lui ait enlevé l'agilité de la première jeunesse.

Les épargnes que le ménage rassemble durant la bonne saison, servent à compenser les pertes occasionnées par les chômages forcés. Ce fait est fort rare, chez les " dokkers „ de Rotterdam ; beaucoup d'entre eux, loin de contracter l'habitude de l'épargne, se ruinent par l'accumulation insensée de leurs dettes.

Fort proprement vêtu, notre homme tient à avoir un intérieur convenable. Son logement, composé d'une cuisine et d'une grande chambre, comprenant deux alcôves séparées de cette salle par une cloison en planches, lui coûte 2,25 fl. par semaine. C'est un loyer légèrement supérieur à la moyenne. Les habillements, les ustensiles de ménage sont propres et la nourriture, quoique moins recherchée

---

9 paroisses desservies par 11 églises et une chapelle publique. L'élément ouvrier trouve un appui fort considérable dans la section du " Nederlandsche Roomsch Katholieke Volksbond „ fondée en cette ville le 4 septembre 1889. Cette Union est devenue rapidement un centre fort important d'œuvres ouvrières.

(1) Les femmes ne travaillent point dans le port de Rotterdam. Elles s'occupent exclusivement des travaux du ménage. Les filles de " dokkers „ ou " bootwerkers „ trouvent souvent du travail dans les fabriques de savon ; d'autres sont trieuses de café. Leur salaire varie entre 4 et 5 fl. par semaine.

que celle de la plupart des " dockers " de Londres et de Hambourg, est fort substantielle. Le lait, le fromage, la pomme de terre, le pain et le lard paraissent tous les jours à cette table; la viande plus rarement; généralement pourtant on s'en régale le dimanche. En fait de boisson, le mari prend 3 ou 4 petits verres par jour; le matin du genièvre, le soir de la bière.

Assez défiant de nature, il ne fait partie d'aucune union de " dokkers ".

Suffisamment intelligent pour comprendre les avantages de la coopération, il paie pourtant régulièrement sa cotisation hebdomadaire, de 10 cents, à une société de secours mutuel et 4 1/2 cents à une caisse instituée pour couvrir les frais des funérailles chrétiennes. Mais là se borne sa prévoyance; épargner en vue des vieux jours lui semble une impossibilité, il s'étonnait de ce que nous ayons songé à lui faire pareille proposition. Questionné sur ce qu'il croyait que l'avenir lui réserverait à cette époque de la vie, il nous répondit simplement qu'il n'y avait jamais encore songé, qu'il pourrait bien chercher un refuge auprès de l'un de ses enfants, ou plus probablement encore à l'hospice.

Habitation. La masse des travailleurs cherche à se loger le plus près possible des quais; il en résulte un entassement considérable dans ces quartiers. Peu d'entre eux sont locataires d'une maisonnette entière, généralement ils se contentent de 16 m. carrés et de moins encore, obtenus au prix considérable de 1,75 fl. à 2 fl. payés chaque semaine.

En règle générale, nous croyons pouvoir affirmer que l'ouvrier du port de Rotterdam n'est pas suffisamment mis à l'abri des malheurs qu'un cas fortuit peut faire fondre sur sa famille.

Les caisses de maladie et d'accidents (voir p. 132), demandent à être renforcées. Les pensions à accorder aux vieillards, les secours dont devrait jouir la veuve, font pour ainsi dire complètement défaut. Il n'est pas rare de voir des familles de " dokkers " réduites, lors de la mort du père, à recourir à l'assistance publique ou privée.

V. Le chômage.

Nous craindrions de trop fréquentes redites, si nous revenions dans chacune de nos études sur les funestes conséquences de l'instabilité du travail. Mais les plaintes unanimes des débardeurs de toutes les villes et de tous les pays nous en font un devoir. Un remède

s'impose à cette situation. Ici les chiffres mêmes sont éloquents : de l'avis d'un homme fort compétent, sur 6000 ouvriers attendant du travail au port de Rotterdam, 2400 seraient journellement réduits à un chômage forcé. (1)

VI. L'arbitrage.

Pendant de longues années il n'exista aucune institution destinée à faciliter l'accord des ouvriers entre eux, ou des ouvriers avec leurs patrons ; ce manque d'organisation devait nécessairement produire des effets désastreux sur la population ouvrière du port ; aussi la grève y était-elle regardée comme le seul moyen de se rendre justice.

En 1893, l'association dite *De Nederlandsche Vlag* prit une heureuse initiative (2); elle décréta qu'à chaque différend qui pourrait surgir, ses chefs feraient des avances auprès des patrons, afin qu'ils consentissent à confier le litige à une commission spéciale formée d'un nombre égal de délégués élus par les deux parties ; cette commission avait le droit soit de vider elle-même la question, soit de laisser la décision à trois arbitres.

Le principal obstacle à la réalisation de l'arbitrage consiste, à Rotterdam, dans l'absence de syndicats de patrons.

A l'issue de la grève du mois de mai 1896, il se fit un mouvement en faveur de la création d'un tribunal permanent d'arbitrage. Le 6 juin, le bureau de l'association dite *De Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond*, écrivait à la Chambre de commerce, la priant d'user de toute son influence pour arriver à cette fin.

L'organe de cette puissante union " *De Bootwerker* " publia dans ce sens plusieurs articles dont celui du 13 juin (3) résume comme suit les aspirations communes. Il semble tout d'abord, dit-il, que les différentes sortes de travailleurs tels que porteurs de grain, de charbon, expéditeurs, bateliers, etc. etc., devraient y être représentées ; la Chambre de commerce déléguerait également des patrons de chaque

---

(1) D'autres statistiques donnent 3000 chômeurs en hiver et 4500 en été. Ce triste état des choses serait dû en grande partie aux nombreuses équipes de travailleurs venus de la campagne lors de la dernière grève. Nous croyons cependant que ces derniers chiffres sont légèrement exagérés.

(2) Statuts de 1893 ; art. 17.

(3) Réponse au journal dit *Handelsbelangen*, n^{os} du 6 et du 13 juin.

catégorie, et cette commission nommerait un président choisi en dehors des parties. Celles-ci pourront se lier d'avance à la décision qui sera rendue. Le journal termine en faisant des vœux pour la réalisation de cette commission ; assurément, ajoute-t-il, " elle aura beaucoup d'herbe à faucher. „ (1)

Voilà déjà près d'un an que des hommes bien intentionnés mettent tout en œuvre pour obtenir cette institution de progrès, mais nous devons malheureusement constater qu'à l'heure présente le Conseil d'arbitrage n'a point encore fonctionné.

---

(1) Sans suspecter les bonnes intentions du *Bootwerker* dans les généreux efforts qu'il faisait pour maintenir l'union des travailleurs du port, nous ne pouvons admettre l'opinion qu'il émettait dans son n° du 6 juin 1896, à propos d'une discussion qui aurait surgi le 1er du même mois dans une réunion d'ouvriers expéditeurs. Il y était dit " que l'assemblée populaire catholique (R. K. Volksbond) aussi bien que d'autres associations confessionnelles feraient mieux de ne point se mêler des affaires qui regardent les unions de métiers „ ; plus loin, nous relevons encore d'autres expressions comme celles-ci : " Nous ne connaissons ni aspirations romaines, ni protestantes, ni juives, mais une seule aspiration qui est l'obtention d'améliorations dans les conditions du travail. Laissez ces unions confessionnelles se mêler de leur culte. La religion n'a aucun rapport avec nous. „

Adopter de pareilles théories dans la constitution des associations professionnelles, serait, croyons-nous, commettre une grave erreur. Pour l'en convaincre, nous invitons le *Bootwerker* à jeter les yeux sur certain article qu'il publia le 16 mai 1896 et où, sous le titre : " Is de werkstaking gewettigd ? „ il reconnaît, après avoir donné libre cours à certaines diatribes que nous jugeons inutile de reproduire ici, que le *régime chrétien des corporations du moyen âge était exemplaire, grâce à l'esprit de corps qui y dominait.* Nulle part, l'histoire en est témoin, nous n'avons trouvé de solidarité plus étroite que celle qui se base sur la communauté des idées religieuses. La communauté d'intérêts peut, à la rigueur, se passer momentanément de ce lien dans la défense pressante d'un droit ou d'un avantage commun, nous en voyons un exemple dans cette dernière grève et dans celle de Londres, qui comptaient des protestants et des catholiques ; mais elle est impuissante à maintenir une union durable et à contenter, à elle seule, la soif de bien-être inhérente à l'esprit humain. La grève finie, ne voyons-nous point aussitot les symptômes de désunion envahir les associations et troubler la quiétude des travailleurs ?

Mais, qui plus est, adopter comme principe *que la religion n'a aucun rapport avec les associations professionnelles*, c'est, malgré des protestations énergiques que nous fait le " Bootwerker „ de ses intentions droites et généreuses, ouvrir les portes des unions au socialisme ; c'est livrer sans aucun

Les principaux groupements ouvriers.

Beaucoup de ces unions sont nées de la grève de 1896. Plusieurs, il est vrai, n'ont eu qu'une existence fort éphémère ; d'autres ont grandi, grâce à ce grand mouvement de coalition. Avant d'entrer dans plus de détails, nous croyons utile de donner le court tableau des associations encore existantes ; tout en complétant l'étude générale de l'organisation du travail entreprise dans ce paragraphe, il facilitera la compréhension des événements dont la relation va suivre.

1. *De Nederlandsche Vlag* : union comptant près de 500 membres.

2. *De Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond ;* groupement qui prit une part active à la grève de 1896 ; il compte actuellement de 700 à 800 membres.

3. *De Losse Werklieden ;* section du " Roomsch-Katholieke Volkskond " érigée sous le patronat du Cardinal Manning. Elle compte 180 membres. Environ 300 autres ouvriers du port font encore partie de cette grande ligue ouvrière, sans être inscrits dans la section des " Losse Werklieden ".

4. *De oude beëedigde Meters en Wegers ;* 300 membres.

---

frein des appétits inassouvis aux illusions d'un idéal trompeur. Nous n'ignorons point les difficultés que rencontre la création de groupements ouvriers dans les contrées où l'unité de foi est brisée ; mais nous croyons qu'il importe avant tout de maintenir la vie et l'union dans les différentes parties d'un organisme pour assurer le fonctionnement de la machine tout entière. Dans un port aussi important que celui de Rotterdam, mère nourricière de plus de 6000 ouvriers, nous croyons (les 180 membres de l'association dite " de losse Werklieden " et les 300 autres travailleurs du port affiliés au Cercle ouvrier dit "R. K. Volksbond" en font foi) qu'une union catholique a sa raison d'être. D'aussi vastes organismes ne se meuvent pas tout d'une pièce. Aussi, tout en souhaitant aux travailleurs de ces deux confessions religieuses une entente constante et même les avantages qu'une fédération peut promettre au point de vue des intérêts économiques du métier, nous ne pouvons les engager assez vivement à conserver l'autonomie de leurs grandes associations religieuses ; en effet, ils ne peuvent oublier qu'à côté de la recherche du bien-être matériel ils ont à travailler à leur émancipation morale, que ces causes importantes sont étroitement liées l'une à l'autre et que sans idée religieuse, sans communauté de foi et de sentiments, leurs mouvements, quelque généreux qu'ils puissent être, seront toujours fort débiles et bien souvent rétrogrades.

(1) 1897.

5. *De Blauwe wegers* ; 150 adhérents.

6. *De Groene wegers* ; 50 membres.

7. *Eigen Hulp* ; société de secours mutuel érigée entre travailleurs du port, le 5 juin 1896. Elle compte 60 membres. La cotisation hebdomadaire est fixée à f. 0,25. L'accident ou la maladie donnent droit, durant 13 semaines, à une allocation de f. 7,50. Cette Union est neutre.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier, les dernières grèves

—

§ Ier. — GRÈVE DE 1889

Causes. — Augmentation de salaire et obtention d'un tarif.

Conséquences. — Rédaction faite de commun accord entre les "Bootwerkers„ et l'association alors existante des "Cargadoors„, d'un tarif fixant le prix du travail à l'heure ou à la pièce selon la nature des marchandises à transporter.

C'est du besoin d'union, causé par cette grande lutte, que naquirent deux puissantes ligues ouvrières : la " Nederlandsche Vlag „ et la " Labours Union „, section de Rotterdam ; ces défenderesses des libertés des " Bootwerkers „ affaiblirent leur prestige par des luttes intestines ; succombant à ces attaques, à son manque d'organisation intérieure et à la réprobation qu'elle suscita de la part des patrons, " l'Union „ ne tarda point à disparaître. De ses débris surgit une association nouvelle nommée " de Bootwerkersvereeniging „. Celle-ci continua la lutte fratricide jusqu'à ce que, sous une forme rajeunie, le " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „, eût conclu une alliance de résistance avec la " Nederlandsche Vlag „, lors des événements de 1896 (1).

§ II. — GRÈVE DE 1896

I. Griefs, causes éloignées. — 1. *La non-observation du tarif de 1889.* Ces stipulations obtenues à grand'peine avaient besoin d'être soutenues et vérifiées, chaque jour, dans leur application par une Commission ouvrière jouissant d'une autorité reconnue. Cette sauvegarde

(1) " *De Bootwerker* „, 30 mai 1896.

indispensable manquait aux intérêts des " dokkers „ de Rotterdam; leur tarif, que l'on avait même négligé de rédiger sur papier timbré, devait inévitablement devenir à bref délai le jouet de la concurrence.

2. *Les abus constatés lors du paiement du salaire.* Les retards non justifiés dans l'obtention de la paie (1) et l'obligation morale de boire dans les auberges où elle était distribuée, constituaient alors une cause sérieuse et générale de mécontentement.

3. *L'absence de tout mode d'assurances.* Les pourparlers qui eurent lieu durant la grève, et dont nous donnons ci-dessous le résumé, nous prouveront amplement la défectuosité, l'absence même, dans bien des cas, de tout système d'assurances ouvrières.

4. *Le mauvais état du matériel.* Il suffisait de lire les journaux de Rotterdam pour se rendre compte, chaque jour, de nouveaux sinistres dus, la plupart du temps, aux conditions dangereuses du travail ou à l'insuffisance du matériel. Une réforme de la police des accidents semblait être justement demandée.

II. Causes immédiates. — 1. *Diminution du nombre de travailleurs introduite dans les équipes par les nouvelles grues électriques.* L'érection de grues mécaniques avait causé, dès l'origine, un vif mécontentement parmi les ouvriers du port. Ils accusaient les patrons et la Caisse communale d'empocher seuls les bénéfices de cette innovation. Las enfin de réclamations inutiles, les " dokkers „ de Rotterdam raisonnèrent comme suit :

" Si, comme on nous l'affirme, ces grues sont nécessaires pour soutenir la concurrence des autres ports de mer, prenons-en notre parti, laissons-les faire la besogne pénible, mais comme la matière extraite sera plus abondante, réclamons un plus grand nombre d'hommes par équipe pour la transporter „ (2).

C'est ainsi qu'en mars 1896, surgit un différend entre les "Bootwerkers„ et les agents de la firme Müller et Cie. Les travailleurs exigeaient 12 hommes par équipe pour décharger le vapeur " Drott „

(1) Voir l'enquête faite au nom du gouvernement, par M. VERBEET ; ce fait se rencontre encore parfois depuis la grève. Nous avons connu un ouvrier qui réclamait en vain son salaire depuis 3 jours, bien que, d'après l'accord, il aurait dû être payé le jour même.

(2) *De Bootwerker,* 11 et 18 avril 1896. Jusqu'à présent (avril 1897), ces grues ont été fort peu employées.



au moyen des nouvelles grues électriques; la Compagnie exigeait que le travail fût fait par équipes de 9 hommes.

Grève partielle, préparatoire de la grande grève. Les ouvriers de la firme Müller refusèrent de travailler dans ces conditions. Des étrangers furent embauchés pour les remplacer. Sur ces entrefaites, les grévistes constituèrent un Comité chargé de chercher des moyens d'entente avec le patron (1).

Une Conférence eut lieu le 18 mars; successivement les délégués: De Heer (président), De Jonghe, et Snelleman représentèrent à l'administration de la Compagnie que 12 hommes par équipe étaient estimés nécessaires; qu'ils avaient demandé de pouvoir en faire l'essai lors du déchargement du vapeur Drott, mais qu'ils étaient prêts à renoncer à leur demande, si l'expérience prouvait que 12 hommes étaient une cause de gêne, de danger, ou qu'un nombre moindre suffisait (2). Ils se plaignirent ensuite du manque complet d'assurance de ces ouvriers contre l'invalidité et la vieillesse. Auprès des autres firmes, dirent les délégués, quand on décharge du minerai, chaque équipe s'adjoint deux jeunes ouvriers supplémentaires, ces derniers remplacent les ouvriers permanents qui seraient victimes d'un accident. Or, chez M. Müller, où le travail à la grue électrique est bien plus dangereux, l'ouvrier blessé ne trouve point de remplaçant et, faute de pouvoir faire un accord avec lui, il perd la plupart du temps son droit au salaire.

Les délégués firent encore ces deux propositions: *a)* Voulez-vous permettre à 10 hommes de travailler à l'avant du bateau, et à 10 autres de travailler à l'arrière; l'un de ces derniers ferait la besogne au profit de la Caisse de secours? *b)* Ou bien préférez-vous accorder 2 1/2 cents de salaire supplémentaire par charge, subside destiné à former la Caisse de secours dirigée par les ouvriers, mais soumise

(1) La grève fut soutenue par le N. N. B. B. Nous voyons dans le procès-verbal de sa réunion du 5 avril, qu'il accorde des subsides à ses membres réduits au chômage.

(2) L'expérience prouve actuellement (avril 1897), qu'au lieu de 9 hommes il en faut 14. A Kattendrecht, quais où l'on emploie ces nouvelles grues, on a été forcé d'adjoindre 2 hommes à chaque équipe pour ajouter ou retrancher du minerai, lorsqu'on pèse la marchandise à la sortie du navire. Les ouvriers ordinaires refusaient d'exécuter ce travail supplémentaire.



au contrôle de votre agence (1)? Les délégués réclamèrent également du travail en faveur des ouvriers qui avaient proclamé la grève.

Le patron insista sur la difficulté de réadmettre ces mêmes ouvriers, vu qu'il en avait accepté d'autres; il ajouta que ces derniers lui avaient rendu service, et qu'il en était satisfait (2). La question fut renvoyée à une nouvelle Conférence, et les affaires en demeurèrent là jusqu'au moment où une nouvelle réglementation du travail, proposée par l'agence Müller, fut le signal d'un soulèvement général.

2. *Menace d'extension d'un nouveau mode de paiement inauguré par la firme Müller.*

1° PROPOSITION DE M. MÜLLER. *a)* Constitution d'un corps de 150 ouvriers permanents divisés par équipes.

b) Un salaire fixe par semaine de 12 fl. porté ensuite à 15 fl.

c) Assurance contre l'invalidité, les accidents ; pensions ouvrières ; construction de maisons ouvrières accessibles aux ouvriers moyennant un bail. Ce dernier point ne fut jamais exécuté.

2° RÉFUTATION DE LA PROPOSITION faite au nom des ouvriers par le " Bootwerker „ (3).

a) Globalement les 150 ouvriers stables de l'agence Müller font une perte annuelle de 63.000 fl.

---

(1) *De Bootwerker*, n° du 11 avril 1896.

(2) Il semble cependant que ces ouvriers n'étaient pas très heureux de leur sort, puisque le *Bootwerker* du 11 avril affirme que l'agence opéra une retenue de 5 à 6 guldens sur le salaire de plusieurs travailleurs pour les forcer à revenir prendre du travail.

(3) *De Bootwerker* est l'organe du " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „ ; il parut pour la première fois le 11 avril 1896; le 20 juin suivant, l'insertion des rapports des nombreuses réunions de sections nouvelles établies dans l'association le forcèrent à agrandir son format. Paraissant d'abord à 3000 exemplaires, il arriva rapidement à en distribuer 8000. — Rédacteur, Joh. De Bruin ; administrateur, J. De Jonghe. Ce journal ouvrier joua un rôle important dans la récente grève de mai 1896. De tendances largement démocratiques, le *Bootwerker* répond le 25 avril 1896 à un confrère qui l'accusait de socialisme :" Notre association (De Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond) est étrangère aux menées socialistes ; à moins que l'on ne nomme socialisme la défense loyale et énergique des intérêts de ses camarades „. Nous serions heureux de pouvoir dire que cet organe persévère dans la bonne voie qu'il s'était tracée : malheureusement nous nous voyons forcé de constater, sans vouloir suspecter les intentions de personne, que la plume semble parfois fort importunément y avoir devancé la pensée des rédacteurs.

Preuve. Supposons que le déchargement de 600.000 tonnes, entrepris l'an dernier par la firme Müller selon l'ancien régime, ait été exécuté, comme maintenant, par 150 ouvriers.

Une équipe de 12 hommes mettait alors une heure à décharger 20 tonnes pour un salaire de 30 cents. Le déchargement de 600.000 tonnes nécessitant 600.000 : 20 = 30.000 heures de travail, et celles-ci étant payées à raison de 20 × 30 cents, soit 6 fl. il en résulte que ces ouvriers auraient gagné 6 × 30.000, soit *180.000* florins.

Or, selon le nouveau régime inauguré par Müller, 150 ouvriers permanents travaillent 60 heures par semaine, soit 150 × 60 × 52 = 468.000 heures par an ; et comme leur salaire n'est que de 15 fl. par semaine, soit 25 cents l'heure, leur bénéfice global ne s'élève qu'à *117.000 florins.*

b) Individuellement ces mêmes ouvriers de M. Müller font une perte annuelle de 420 fl. et travaillent durant le même espace de temps 720 heures de plus.

Preuve. La somme globale de 180.000 fl. gagnés selon l'ancien régime, divisée en 150 parts, donne 1200 fl. de salaire individuel.

Tandis que la somme globale de 117.000 fl. gagnés selon le système Müller, divisée entre 150 ouvriers, ne donne à chacun que 780 fl.

Quant aux heures de travail, les 30.000 heures nécessaires à l'équipe de 12 hommes sous l'ancien régime, multipliées par 12 et divisées par 150, donnent un total de *2400 heures* à chaque homme.

Tandis que les 468.000 heures exigées par le nouveau régime Müller, divisées entre les 150 ouvriers permanents de cette firme, imposent à chacun *3120 heures* de travail (1).

c) Quant à la pension, les " bootwerkers „ envisagent cette promesse comme irréalisable pour la plupart d'entre les ouvriers permanents de l'agence Müller, vu l'influence néfaste qu'un travail excessif doit exercer sur la durée de leur existence. (2)

d) La permanence des rapports inaugurée entre la firme Müller et ses ouvriers est également critiquée en ce que, d'un côté, elle prive de travail un grand nombre d'ouvriers libres et que, d'un autre côté, elle impose aux ouvriers permanents un travail exagéré (3).

---

(1) *De Bootwerker,* 16 mai 1896.
(2) *Ibid.,* 11 avril 1896.
(3) *Ibid.,* 13 juin 1896.

La crainte de voir adopter ce nouveau mode de paiement par les autres agences de déchargement, et les griefs déjà énumérés provoquèrent l'union de tous les " dokkers „ dans la défense de leurs intérêts, et notamment du tarif péniblement conquis en 1889 (1). La grève générale fut décrétée au mois de mai 1896.

III. Le Comité de la grève. — Constitué à la hâte entre les chefs des différentes associations de travailleurs du port, parmi lesquels nous citerons J. De Jonge, président, H. De Heer, E. F. Van de Wetering, W. De Mes, F. Plate, Ph, Rotteveel, De Bruin, Snelleman (2) et bon nombre de commissaires spéciaux à chaque quartier dont les noms nous échappent, ce Comité fit preuve d'une fiévreuse

(1) La plupart des journaux de Rotterdam, même ceux dont les tendances sont plutôt conservatrices, tels que le *Tijd*, le *Nederlander*, furent d'accord avec le *Bootwerker* pour attribuer la responsabilité de cette grève à la firme Müller.

(2) Voici une notice sommaire concernant les principaux leaders de la grève.

J. De Jonge, Président du " N. N. Bootwerkersbond „, ancien marin " Bootwerker „. Le *Seamen's Chronicle* de la dernière semaine de mai le représente comme un bon orateur et un rusé diplomate; Hollandais pur sang, petit de taille, énergique et pratique avant tout. On peut dire qu'il fut l'âme de la grève.

Jean De Vries, surnommé Dutch Jack, longtemps engagé comme marin sur les navires anglais; ayant refusé d'aider à décharger le vapeur Quentin pour ne pas faire de tort aux " Bootwerkers „, il fut privé de son emploi; première victime de la grève, connu et estimé de tous pour son courage, il joua un grand rôle dans les réunions souvent tumultueuses qui se succédaient alors. Son influence contribua beaucoup à empêcher les marins anglais de nuire à l'effet obtenu par la grève, en acceptant le travail jadis confié aux " Bootwerkers „.

F. Plate, président de l'Union dite " de Nederlandsche Vlag „. Son ardeur dans la lutte fut cause qu'il perdit son emploi.

Joh. De Bruin, rédacteur du *Bootwerker* qui, paraissant à 8000 exemplaires, contribua puissamment, par ses appels en faveur de l'union, à assurer le succès de la grève.

N. De Heer, président en 1893 de l'association dite " de Nederlandsche Vlag „, et Albert De Heer son frère.

W. Snelleman, membre du Comité, fondateur de la caisse de résistance.

Vandehout, 1er secrétaire du Comité; c'est le seul membre que nous ayons retrouvé dans le bureau du " N. N. B. B. „ lors de notre enquête de mars-avril 1897.

activité; manifestes, meetings et conférences se succédaient à chaque heure du jour et de la nuit. La relation, bien que sommaire, des événements nous donnera une idée de la somme de travail dépensée en ces quelques journées; il importait avant tout de provoquer l'union de toutes les forces dans une action aussi décisive; c'est ce que comprirent enfin deux associations longtemps rivales : " De Nederlandsche Vlag „ et " De N. N. Bootwerkersbond „; voyant poindre des jours mauvais, elles avaient déjà décidé, dans une réunion du 25 avril 1896, que leurs bureaux respectifs chercheraient par des conférences à trouver un mode de rapprochement. Ce projet souffrit bien des difficultés; le 9 mai, alors que la grève était déjà déclarée, l'union des deux associations fut rejetée par 64 voix contre 12; mais revenant à de meilleurs sentiments, les travailleurs reconnurent dès le lendemain, que dans la lutte pour le pain de chaque jour ils étaient tous frères; comme un seul homme, ils scellèrent une alliance de résistance.

IV. Travaux, marche des événements. — *Dès le 9 mai* un manifeste signé : " le bureau du Bootwerkersbond„ était distribué à tous les marins; on leur enjoignait de refuser le déchargement des navires, afin d'assurer le succès de la grève.

Le 10 mai, eurent lieu trois réunions dont les conséquences furent importantes : la première amena l'union des " Bijwegers „ au " N. N. Bootwerkersbond „. La seconde cimenta la ligue de défense conclue à frais communs entre la *N. Vlag* et le *N. N. Bootwerkersbond*. La troisième décida les ouvriers de la firme Müller à renoncer au travail.

Le 11 mai. Des meetings continués encore le lendemain, amenèrent les porteurs de grain et de charbon à s'unir au " N. N. Bootwerkersbond „. De Bruin, qui parlait au Café Grafe au lieu dit Scheiddijk, fit accepter un nouveau tarif de salaires.

Le 12 mai. W. Snelleman haranguait au Steiger les contrôleurs en grain, et les décidait à s'affilier au " N. N. Bootwerkersbond „, tandis que F. Plate obtenait le même succès en proposant un nouveau tarif aux ouvriers dits " Slepers „. Trois commissaires se chargèrent d'en obtenir l'adoption de la part des patrons.

Le 13 mai. Deux manifestes sont distribués aux " dokkers „ pour les encourager à persévérer énergiquement dans leur résolution. Le premier est signé par De Jonge au nom du " N. N. B. B. „, l'autre est

publié au nom de cette dernière association et de sa consœur dite " De Nederlandsche Vlag „.

Les " dokkers „ de Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Dordrecht et Rozenburg se déclarent solidaires de la grève de Rotterdam. D'autres ouvriers venus des villes voisines refusent le travail, après avoir entendu les discours des meneurs (1). L'avant-veille, le Comité de la grève recevait de Londres le télégramme suivant : " Les dockers anglais saluent et souhaitent la victoire aux Bootwerkers Hollandais.„ Les secours pécuniers ne firent point défaut (2). Le soir de la journée du 13 mai, fut signalé par une réunion importante de 3000 ouvriers; ayant constaté que les pourparlers engagés avec les patrons n'avaient point encore abouti, ils décidèrent la continuation de la grève. Orateurs : De Heer, Snelleman, De Bruin, Van de Wetering.

Le 14 mai. Les ouvriers dits " slepers „ et les charretiers entendaient parler F. Plate à Rotterdam, tandis que De Heer demandait à Amsterdam l'appui et la solidarité de tous les " dokkers „.

Le 15 mai. Wilson, alors secrétaire de la "Labour Union„, accourait de Liverpool pour engager les marins anglais à se montrer solidaires des grévistes de Rotterdam. Il fut reçu avec enthousiasme.

Le 16 mai. 1200 femmes de " bootwerkers „ promettaient d'user de toute leur influence pour engager leurs maris à ne point reprendre le travail avant la proclamation de la fin de la grève. Cette réunion féminine ne fut pas une des moins mouvementées; le surlendemain, elle eut son écho parmi les femmes d'Oud-Kattendrecht. Le même soir, J. De Bruin prêchait, non sans succès, l'union de tous les bateliers.

Nouvelle proposition de la firme Müller (3) :

Le salaire fixe de 15 fl. par semaine est maintenu, il est payé immé-

---

(1) Le *Bootwerker* cite 80 ouvriers de Berg-op-Zoom, 50 de Oud-Bierland, 12 de Sladricht, 50 campagnards.

(2) Outre le denier de la lutte et le produit de plusieurs collectes, le *Bootwerker* accuse réception de 200 florins de la part de l'Union des tailleurs de diamant d'Amsterdam, 100 fl. de Middelbourg, 100 fl. du sieur Van Marken, de Delft, etc.

(3) Remarquons que les ouvriers actuels de cette firme ne se plaignent guère de leur patron; les insinuations méchantes du *Bootwerker*, qui se permet de suspecter les intentions de la firme Müller, ne nous semblent pas suffisamment justifiées; autre chose est de repousser un projet que l'on croit défavorable, autre chose est de voir dans toute proposition un mode déguisé de tromperie.



diatement. Mais, comme dorénavant l'agence permet à ses ouvriers de travailler à la tâche, au prix de 5 cents par charge, tout ce qui sera gagné en sus de 15 fl. par semaine, sera retenu par le patron pour un terme qui ne pourra dépasser une année (1).

Rejet de cette proposition. Le *Bootwerker* (2), organe des travailleurs du port, donne les motifs de ce refus dans un article adressé en réponse à ceux qui reprochaient aux ouvriers d'avoir continué la grève malgré ces concessions. " L'épargne est certes une bonne chose, dit ce journal en résumé, mais il n'est point étonnant que les " bootwerkers „ refusent de confier leurs économies à une agence qui, profitant de l'affaiblissement causé par une première grève manquée, a commencé par leur enlever 73.000 florins de salaire par sa nouvelle réglementation (3). Si elle veut le bien des travailleurs, pourquoi ne confie-t-elle pas cet argent aux soins du Comité qui les dirige ? Elle refuse leur aide, les travailleurs peuvent aussi se passer de la sienne „. " Nous n'admettons point de retenue sur les salaires, continue plus loin le *Bootwerker*, et outre les nombreux motifs qui nous forcent à rejeter l'organisation du travail proposée par Müller, nous avions encore à soutenir les revendications de toutes les autres catégories d'employés des docks dont le tarif des salaires n'était point encore accepté. „

Le 17 mai. La proposition Müller, les difficultés rencontrées dans l'adoption des tarifs, la lassitude et les premiers appels de la faim provoquèrent, dès ce moment, un certain relâchement dans la ferveur des grévistes. Le matin, dans une assemblée de 4000 personnes, J. Wilson, président de l'Union des marins anglais, et Polak, chef des ouvriers diamantaires de Rotterdam, furent pourtant fort applaudis. On décida de continuer la grève. Mais l'après-midi fut marquée par une réunion si lamentable, que le *Bootwerker* (4) la passe sous silence. Les attaques de Th. De Rot (5) révèlent les tiraillements et les incertitudes qui s'y firent jour. Dans la soirée, M. Plate engage les ouvriers dits " slepers „ à ne point faire cause commune avec les grévistes, vu

(1) *De Bootwerker*, nos du 6 et du 13 juin. Réponse à certain article du sieur Th. De Rot.

(2) *Ibid.*

(3) Voir les calculs à la page 142.

(4) No du 23 mai 1896.

(5) *Bootwerker*, réponse du 6 juin.

que le moment n'est pas favorable pour eux, leur union étant trop jeune; mais on discute un tarif avec l'intention de le soumettre à l'approbation des patrons. De Bruin conjure le même soir les marins, dans une réunion où assistaient J. Wilson et Johnson, de ne point accepter le travail des " bootwerkers „ ; les " leaders „ anglais appuient sa proposition.

Le 18 mai. Un vif débat eut lieu dans la matinée, devant un auditoire de 4000 personnes, entre De Jonge, défendant la proposition Müller, et De Bruin qui la répudiait. Le vote qui suivit donna cependant encore la majorité aux partisans du maintien de la grève. Pour maintenir l'unité d'action, De Jonge retira sa démission du " N. N. Bootwerkersbond „, qu'il avait déposée pendant les débats. Durant la soirée la femme Van Asch, parlant à " Oud-Kattendrecht „, soutint fièrement le courage de ses compagnes dans la lutte contre la firme Müller.

Le 19 mai. Réunion fort mouvementée, mais décisive, tenue au local dit " Sportgebouw „. De Jonge, président du " N. N. Bootwerkersbond „, y annonce que le Comité de la grève avait obtenu, le matin même, l'adhésion des patrons à un tarif qu'ils étaient prêts à signer cette même nuit, si l'assemblée des " bootwerkers „ lui donnait son consentement. — Le grand nombre de travailleurs étrangers déjà admis dans le port font une concurrence trop sérieuse, ajoute l'orateur, pour que l'on puisse songer à rejeter cet accord, contrat que Wilson et Polak considèrent déjà comme une victoire (1). Une voix venant de la tribune, et qui fait aussitôt écho dans la salle, s'oppose au vote et demande la clôture de la réunion, eu égard aux milliers de personnes qui stationnent à l'extérieur, faute de place. Il s'ensuit un tumulte indescriptible; sept orateurs discutent successivement le pour et le contre. Snelleman approuve le tarif, mais est d'avis de remettre le vote au lendemain. De Jonge convoque cette réunion pour le 20 mai, à 5 ou 6 heures du matin; il lève la séance, après que W. Mes eut fait un dernier et vigoureux appel en faveur de la cessation de la grève sur tous les quais, sauf aux chantiers de la maison Müller.

Le mercredi 20 mai; fin de la Grève. Fortement ébranlés dans leur résolution par les événements des 3 derniers jours, les grévistes souhaitaient ardemment la fin de la lutte. Bon nombre de griefs

(1) *Bootwerker*, nº du 23 mai 1896.

avaient été redressés ; il s'agissait de profiter des bienfaits que les tarifs et les règlements nouveaux allaient leur octroyer, sans laisser envahir toutes les places vacantes par les étrangers. Aussi la reprise du travail était-elle tacitement décidée dès la veille ; la réunion du soir en fait foi. Restait à sanctionner cette résolution par un vote officiel. Le 20 mai, l'on procéda à cette formalité dans la salle du sieur Ockhorst. La fin de la grève fut proclamée à 8 heures du matin, par 1182 voix contre 431.

V. Rôle de pacification joué durant la grève par la section de l'association ouvrière catholique (1) dite " De Losse Werklieden (2) ".

Les tendances conciliatrices du " Roomsch Katholieke Volksbond " l'avaient fait reconnaître comme seul arbitre possible par les employeurs dits " cargadoors ". Peu s'en est fallu qu'à lui seul ne revienne l'honneur d'avoir terminé la grève à la satisfaction générale.

---

(1) " De Roomsch Katholieke Volksbond ", section de Rotterdam fondée le 4 septembre 1889, compte actuellement 1800 membres ; cette puissante Union est soumise à un règlement général et se subdivise en un grand nombre d'associations professionnelles et de sociétés de secours embrassant tous les besoins de la classe ouvrière. Nous ne pourrions mieux la comparer qu'à l'une de nos grandes " Gilden der Ambachten " flamandes. Outre les unions de métiers, telles que celles des travailleurs du bois, des travailleurs du cuir, des métaux, de la pierre et du tabac, l'Union des typographes, celle des tailleurs, des ouvriers de magasins et des ouvriers du port (Losse Werklieden), le " Roomsch Katholieke Volksbond " possède encore une puissante société mutuelle destinée à venir au secours des malades ; elle comptait, au 1er octobre 1896, 985 membres ; les dépenses montaient durant la même année à fr. 5189,35. Une caisse spéciale fut fondée pour les membres âgés de 45 à 60 ans. Elle compte aujourd'hui 87 participants. Il existe un fonds de pension pour veuves et orphelins ; en 1896, le capital était de f. 14054,75[1] ; les dépenses s'élevèrent à f. 191,38[5] durant la même année ; deux veuves firent valoir leurs droits à la rente. Une société de bienfaisance intitulée " Hulp in Nood " distribuait l'an passé, aux membres nécessiteux près de 5000 bons de pain, de pois et de fèves. Durant l'hiver, on y ajouta des pommes de terre, du charbon et 260 livres de viande accordés à l'occasion des fêtes de Noël. L'association de Ste Barbe veille à la sépulture honorable des membres indigents.

Nous serions incomplets, si nous ne mentionnions point à côté de ces œuvres sérieuses la section chorale, celle des fanfares, la symphonie et le Cercle dramatique qui, en s'efforçant de joindre l'utile à l'agréable, contribuent si puissamment à l'attrait que produit cette vaste organisation sur l'esprit des honnêtes travailleurs.

(2) Voir *De Maasbode*, nos des 19 et 31 mai 1896.

Après avoir fait maintes démarches auprès des patrons, il avait, de même que l'Union ouvrière dite " Patrimonium „ lancé un manifeste aux ouvriers dans le but de terminer à l'amiable un différend dont la prolongation devait devenir fatale aux deux partis.

Accédant aux désirs du *R. K. V. B.*, l'administration communale avait permis de convoquer les grévistes sur la place " Den Doele „. Si le meeting n'eut pas lieu, c'est que le matin même, à l'initiative du *N. N. B. B.*, la fin de la grève avait été proclamée.

L'action du *R. K. V. B.* n'en avait pas moins été efficace. Son zélé président, M. F. Van Rijswijk, facteur en grains, avait obtenu de ses collègues un contrat signé (1) déterminant une répartition plus favorable des ouvriers dans les équipes, fixant définitivement les salaires et accordant une rémunération supplémentaire de 2,50 fl. par nuit.

VI. Les conséquences de la grève ; résultats obtenus. — 1. Une union plus étroite entre les travailleurs du port. Cet avantage indéniable fut, peut-être, le plus gros en conséquences. Les liens de solidarité, fortement relâchés depuis la lutte de 1889, se sont subitement resserrés. Chaque branche du métier réunit ses rameaux épars pour abriter des intérêts communs ; elle participe à l'élan qu'imprime la sève vigoureuse d'une association centrale (2) ; la maison corporative est fondée (3), on jette les bases d'un fonds spécial de résis-

---

(1) Le 18 mai 1896.

(2) Cette union si complète de deux associations anciennement rivales " De Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „ et " De Nederlandsche Vlag „, ne put se maintenir intégralement. Dans la réunion du 31 mai 1896, il fut décidé que chaque Union garderait une existence propre, mais qu'il demeurerait un fonds commun destiné aux pensions des vieillards et des veuves. *De Bootwerker*, n° du 6 juin 1896. — Actuellement il n'existe plus aucun lien de solidarité entre les deux associations.

(3) Dans son numéro du 25 avril, le *Bootwerker*, organe du " N. N. Bootwerkersbond „, engageait les sociétaires à prendre une action de 2,50 fl. sur la future maison corporative. Ces actions devaient servir d'instrument de crédit; elles pouvaient être déposées au bureau de l'association contre remboursement de leur valeur. On y voyait un moyen avantageux de remplacer le mont de piété et les emprunts usuraires. Au mois de mai de la même année, l'immeuble fut acheté, mais il demeura grevé d'une hypothèque. Le *Bootwerker* du 9 mai lui assigne, outre son attribution principale, qui est de servir aux réunions, celle de fournir un abri à une coopérative de tabac et de cigares érigée au profit de l'Union ; elle devait renfermer également un magasin et un dépôt d'instruments de travail assurés contre l'incendie.

Cette tentative d'érection d'une maison corporative échoua complètement ;

tance (1), et les bienfaits de l'entente mutuelle font souhaiter l'institution d'un arbitrage permanent (2).

2. L'assurance, pour les ouvriers de la firme Müller (et les travailleurs des autres agences, qui auraient pu suivre son exemple), d'être payés à la tâche (5 cents par charge) et aussitôt après l'exécution des travaux, sans retenue d'aucune sorte.

3. Le maintien du tarif de 1889, conclu de commun accord avec les patrons ; et l'obtention, par contrat du 20 mai 1896, de certaines majorations de salaires ou de certaines réglementations plus favorables du travail, réformes qui devaient prendre cours, soit immédiatement, soit aux débuts de l'année suivante. Ces avantages peuvent se résumer comme suit :

a) Une meilleure disposition des équipes; un plus grand nombre d'hommes pour le déchargement du grain.

b) Un *nouveau tarif* devant prendre cours le 1er janvier 1897 pour les déchargeurs de minerais.

c) Une augmentation notable et clairement stipulée du salaire et des taxes supplémentaires pour le travail du dimanche.

d) Une légère augmentation du salaire *par heure* pour *certains articles*.

e) Une meilleure réglementation du temps de repos dont plusieurs sont obligatoires, sont pris aux frais du patron et donnent droit, en cas de refus, à une indemnité de 25 cents (3).

f) Un salaire supplémentaire de nuit accordé à plusieurs catégories d'ouvriers, et spécialement aux travailleurs dits " de bijwegers „ qui obtiennent également satisfaction de plusieurs autres griefs.

---

le " N. N. B. B.„ ne possède plus actuellement cet immeuble qu'à titre de location.

(1) Appel à la fondation d'une Caisse de résistance, par J. De Bruin. *De Bootwerker*, no du 23 mai 1896.

(2) Demande faite par le " N. N. Bootwerkersbond „ à la Chambre de Commerce de Rotterdam d'user de son influence pour arriver à l'érection d'une Commission d'arbitrage. *De Bootwerker*, 13 juin, réponse au journal dit *Handelsbelangen*.

(3) Une enquête faite par M. Verbeet nous révèle, entre autres abus, le cumul que bon nombre d'entrepreneurs de chargement font de leur profession et de celle de cabaretier. Pour obtenir du travail, il faut à son tour être le client assidu de leur auberge.

g) Un contrat réglant la constitution *des équipes* et les salaires, tant ordinaires que supplémentaires, des ouvriers déchargeurs de grain. Ce nouveau tarif dû à l'initiative du " Roomsch-Katholieke Volksbond „ est dûment signé par les "cargadoors „ et constitue, à vrai dire, la charte la plus importante obtenue dans ces derniers temps par les ouvriers des ports. (1)

VII. Associations fondées ou reconstituées par le grand mouvement d'union provoqué par la grève. — 1. *Contrôleurs.* Les contrôleurs en grain réclamaient, comme les autres travailleurs du port, la fixation, par contrat, de leur salaire. Le 12 mai 1896, ils se réunirent pour élaborer un tarif et, sous l'inspiration de W. Snelleman, ils jetèrent les bases d'une section nouvelle du " N. N. Bootwerkersbond „ ; mais leur entreprise échoua.

2. *Bijwegersvereeniging.* Cette union porte le nom : " De Balans „. La grève fut éminemment favorable à ces ouvriers, ils obtinrent satisfaction de tous leurs griefs (2). Un salaire supplémentaire de nuit fut fixé, mais nous voyons dans le compte rendu de la réunion du 24 mai, que son application souffrit des difficultés. Aujourd'hui leur Union n'est plus affiliée au *N. N. B. B.*

3. *Handels- en expeditiewerkersvereeniging.* Les ouvriers employés dans les maisons de commerce et chez les expéditeurs, sont nombreux à Rotterdam ; on en compte de 700 à 800. Beaucoup avaient fait cause commune avec les grévistes, ou avaient été privés de travail

---

(1) Malgré les négations de certains employeurs, nous pouvons affirmer que ce contrat existe ; mais il perd de son efficacité en ce sens qu'il n'est signé que par des " stevadoors „, entrepreneurs en sous-ordre ; il paraît que des négociations seront entamées prochainement pour obtenir également l'adhésion des " cargadoors „. Voici le texte de cet accord, écrit sur papier timbré, tel que nous l'avons eu sous les yeux le 21 mars 1897, au local du " N. N. B. B. „ au " Boompjes „: " De ondergeteekende, gesien nevenstaande loonlijst, verklaren hiermede genoegen te nemen en dragen de naleving daarvan op aan de Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond.

„ De ondergeteekende : P. Thomsens en Co, F. Swarttouw, M. C. Mus, K. Brandjes, P. V. Blerkom, Ph. J. de Haas, de Gast Beering en Co, A. Hoogernerff, P. Van Koeveren, P. Hofman, J. Jansen, Swarttouw Veltenaar, L. J. Rogier en A. Karreman. W. Kersbergen en Zone, J. F. Thiel „. Rotterdam, 18 Mei 1796. 1e Voorzitter, de Jonge. (Suit le tarif des heures de travail et de salaires).

(2) *De Bootwerker*, 23 mai 1896.

par suite de la grève sans avoir obtenu de celle-ci le moindre avantage. Réunis le 1er juin par les soins du " N. N. Bootwerkersbond ", ils s'érigèrent en association distincte, élaborèrent un nouveau tarif qu'ils soumirent à l'approbation de leurs patrons, et s'affilièrent à la susdite ligue. Ouvriers à engagements permanents, pour la plupart, ils gagnent généralement 2,50 fl. par jour, plus une surtaxe lorsqu'ils doivent travailler le dimanche, et une majoration par heure supplémentaire. La journée commence généralement à 7 heures du matin, pour se clôturer le soir à la même heure.

4. *Nationale Schippersvereeniging.* Cette Union de bateliers fut fondée le 16 mai 1896, grâce à l'initiative du " N. N. Bootwerkersbond ", dont elle devint une section importante ; elle se décida à combattre les tristes abus révélés par l'enquête gouvernementale (1) et à améliorer, si possible, la condition relativement misérable de ces travailleurs. Le prix de location du bateau est d'autant plus onéreux chez eux que le patron a l'habitude de prélever encore 10/100 et même 20/100 sur le prix de transport de chaque marchandise. Tous frais déduits, sans compter les jours de chômage, le batelier gagne 2,25 fl. à 2,50 fl. Le 13 juin 1896, la société comptait 300 membres. En mars 1897, cette section du *N. N. B. B.* avait cessé de vivre.

5. *Onderlinge Vrouwenvereeniging.* Née durant la grève, cette association de femmes avait surtout pour but de pousser les épouses des " Bootwerkers " à encourager leurs maris dans la lutte et à veiller à ce que l'impôt de six pence fût régulièrement versé dans la Caisse de résistance. Cette Union compta 500 membres dès le jour de sa fondation, 16 mai 1896 ; elle s'affilia au " N. N. Bootwerkersbond ". Donnant une preuve de sa vitalité, nous la voyons fonder une nouvelle section 2 jours après sa naissance, parmi les femmes d'Oud-Kattendrecht et Charlois. Tant d'activité n'a pu empêcher pourtant cette jeune association de suivre l'exemple néfaste de ses consœurs ; il n'en demeure plus trace aujourd'hui.

6. *Ophouders-, Graan- en Kolendragersvereeniging.* Cette association, composée, comme son nom l'indique, d'ouvriers déchargeurs de charbon et de grain, fut créée dans les réunions des 11 et 12 mai 1896 provoquées par le " N. N. Bootwerkersbond ", dont la nouvelle Union devint une section spéciale. On y adopta un nouveau tarif des

---

(1) Faite par M. Verbeet ; voir note p. 152.

salaires proposé ensuite aux patrons. Ces vœux ne furent exaucés qu'en partie; mais, par contre, on parvint à obtenir un plus grand nombre d'hommes pour certaines besognes qui le réclamaient; ces ouvriers améliorèrent ainsi considérablement les conditions de leur travail. Leur cotisation hebdomadaire est de 10 cents. Aujourd'hui ils sont encore 400 membres; mais 200 à peine paient régulièrement leurs cotisations.

7. *Slepersvereeniging ;* Union des charretiers dite également : “ Voerliedenvereeniging „.

Un de leurs principaux griefs était la longue durée du travail : 16, 18 à 20 heures de travail sans repos fixé et la garde d'écurie (1). Ces ouvriers se plaignaient encore de la modicité de leur salaire qui n'atteignait, dans certains cas, que 11 cents par heure. M. Plate, président de l'union dite “ De Nederlandsche Vlag „, leur parla longuement, le 12 mai 1896, des avantages qu'il croyait possible d'introduire dans leur métier. On adopta un nouveau tarif des salaires et trois commissaires furent chargés de requérir les signatures des patrons. Leur Union comptait 400 membres à cette époque; elle parvint à s'octroyer un salaire plus considérable par le contrat du 20 mai.

Aujourd'hui elle se maintient dans un état assez prospère.

8. *Zeelieden en Stokers Unie.* Nous l'avons vu, dès le 9 mai, le “ N. N. Bootwerkersbond „ avait lancé un manifeste conjurant les hommes de mer de ne pas nuire à l'effet de la grève en acceptant de décharger les navires. Le 17 du même mois, De Bruin leur fit la même demande dans une réunion composée en grande partie de marins anglais. J. H. Wilson et Johnson, récemment débarqués à Rotterdam, assistaient à la séance ; ils enrôlèrent 77 nouveaux membres dans leur “ Sailors and Firemen Union „; cette dernière association ne fut point affiliée au “ N. N. B. B. „.

(1) *De Bootwerker,* 30 mai 1896.

CHAPITRE III

Monographies des principales associations ouvrières du port de Rotterdam

—

§ 1er. — DE NIEUWE NEDERLANDSCHE BOOTWERKERSBOND

(Union nationale)

Fondée à la veille des graves événements que signala la grève de 1896, cette association ne trouva guère le temps ni le calme nécessaires pour rédiger dans les premiers mois de son existence un règlement complet, définitif. Au moment où nous faisions notre enquête, nous n'avions encore sous les yeux que les statuts provisoires publiés par le *Bootwerker* du 18 avril 1896. Bien qu'ils ne comprenaient alors que cinq articles, on y voit aisément le programme dont la grande coalition et les institutions nouvelles qui surgirent de toute part à son appel découlent comme d'une source nécessaire. Nous croyons utile de résumer ici ce document.

I

PROJET DE STATUTS DU "NIEUWE NEDERLANDSCHE BOOTWERKERSBOND"

Article 1er. — Le "Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond", fondé le 1er avril 1896, a pour but : d'arriver, par les voies légales, à la fondation d'une puissante union des travailleurs des ports de la Hollande, de favoriser leur développement et de chercher à améliorer leur condition sociale.

Art. 2. — Les moyens favorables à atteindre ce but sont :

a) La coopération de toutes les associations, pour autant que la présente Union y trouve son avantage et qu'on ne nuise point aux intérêts généraux de la classe ouvrière.

b) Le maintien du salaire actuel et l'obtention d'un salaire définitivement fixé.

c) L'avancement du travail dans la voie de la coopération.

d) La fondation d'un fonds central de secours pour le cas de maladie, d'accident, d'invalidité, pour l'obtention de pensions ouvrières; ceci aussi longtemps que de telles institutions n'auront point été créées par l'État.

Cette caisse sera alimentée par les cotisations des patrons et des ouvriers ; son administration sera confiée aux travailleurs.

e) L'obtention de la nomination d'inspecteurs du travail, spécialement chargés de surveiller le chargement et le déchargement des vapeurs et des voiliers, choisis au sein des travailleurs et élus par les ouvriers eux-mêmes (1).

f) La fondation et le maintien d'une maison corporative.

g) La publication d'écrits spéciaux intéressant les " bootwerkers „ leurs confrères.

h) L'échange des idées touchant les conditions actuelles du travail et les lectures ayant trait à des sujets scientifiques faites dans des réunions *ad hoc*.

i) L'obtention d'une réglementation légale des salaires et de la durée du travail.

Art. 3. — Le siège de l'Union est fixé à Rotterdam ; dans cette ville, comme dans tous les ports de la Hollande, peuvent être fondées des sections spéciales à chaque branche du métier, telles que celles des chargeurs et déchargeurs de bateaux et de navires, celles des expéditeurs, des porteurs de grain, de charbon, de minerai, etc.

Art. 4. — Le " N. N. Bootwerkersbond „ se compose de membres ordinaires. Leur nombre est indéterminé.

Art. 5. — Sont membres ceux qui, souscrivant au programme de l'association formulé dans les articles 1 et 2, s'obligent à payer les cotisations fixées chaque année, ont atteint l'âge de 20 ans, ont une bonne conduite, et ont exercé, au moins depuis un an, un des métiers indiqués à l'article 3.

---

(1) Le *Bootwerker* du 18 avril 1896 affirme que les statuts étaient définitivement arrêtés jusqu'ici par la Commission. Cette dernière, formée en partie d'ouvriers à l'heure, en partie d'ouvriers à la tâche, fut fondée provisoirement en avril. Voir n° du 11 du même mois.

Les différentes sections peuvent, à raison de situations particulières, et de commun accord avec le Conseil supérieur de l'Union, fixer pour l'admission un âge moins avancé; jamais cependant cette limite ne peut descendre au-dessous de 18 ans.

II

STATUTS DÉFINITIFS DU " NIEUWE NEDERLANDSCHE BOOTWERKERSBOND „

Au moment de terminer cette étude, nous recevons un exemplaire des statuts politiques et du règlement d'ordre intérieur du " N. N. B. B. „. C'est l'œuvre du nouveau bureau. Nous croyons utile d'en donner une rapide analyse en l'opposant au projet rapidement formulé par les chefs de la récente grève, " leaders „ qui, comme nous l'avons vu déjà, ont été culbutés aux dernières élections. Bien que non encore officiellement affiliée à la Fédération internationale anglaise, quoique ses chefs en soient tous partisans, l'Union des " Bootwerkers „ emprunte dans sa forme actuelle les traits caractéristiques du nouveau trade-unionisme.

But. — Fondée *en dehors de toute préoccupation politique*, dit l'art. VIII de son règlement (nous faisons des vœux pour qu'il en soit ainsi), l'Union dite " de N. N. B. B. „ cherche à réunir tous les ouvriers des ports de la Hollande, afin d'obtenir par les voies légales l'amélioration de leur condition sociale (art. I). Les moyens employés seront, dit l'art. II : 1° L'adoption de ce qui peut être favorable au relèvement intellectuel de ses membres. 2° Le maintien, ou l'amélioration des tarifs, si utilité il y a, par voie d'entente mutuelle avec les employeurs.

Différentes catégories de membres. — 1. Les membres *ordinaires*. Sous le nom de " Bootwerker „ on comprend ici tous les ouvriers de transport employés dans les ports de mer.

2. Les membres *donateurs*. Ces derniers n'ont pas le droit d'assister aux réunions. Art. III.

Conditions d'admission. — 1. Les membres ordinaires sont admis, dès l'âge de 18 ans, s'ils obtiennent la majorité des suffrages dans une élection faite par voie de bulletin secret dans la réunion générale. Ils reçoivent une insigne, sont munis d'un règlement et paient une cotisation hebdomadaire de 10 cents.

2. Les membres donateurs sont ceux qui témoignent de l'intérêt envers cette association par le versement une fois fait de 50 f., ou le don annuel de 3 f.

Administration. — *Le bureau* est formé d'un 1er et 2d président, d'un 1er et 2d secrétaire, d'un 1er et 2d trésorier et de six commissaires élus au sein de l'association par les simples membres. Sauf la charge de président, les autres fonctions sont réparties au gré des membres du bureau. Art. IX.

Les travailleurs sont tenus d'avertir, dans les 24 heures, le 1er président de toutes contestations concernant le tarif ou de toutes difficultés survenues entre ouvriers et employeurs (art. XIV). Le chef de l'Union doit alors se rendre sur les lieux, si l'affaire l'exige ; il peut aussi convoquer le bureau pour prendre son avis. L'art. XIV insiste sur la nécessité de reconnaître l'autorité pleine et entière du président.

Le secrétaire doit se trouver toujours à la disposition des membres dans le bureau de l'Union. Art. XV.

Une Commission spéciale nommée par les membres contrôle, tous les trois mois, la gestion du trésorier (art. XVI). Les agissements des chefs sont surveillés, en tous temps, par les six commissaires ; ceux-ci ont, en outre, dans leurs attributions le devoir de veiller aux intérêts des membres dans les difficultés qui surviennent durant le travail; ils maintiennent également le bon ordre durant les réunions.

Le bureau peut, de sa propre initiative, prendre les décisions pressantes; mais il doit en rendre compte à la première réunion générale.

La réunion générale est convoquée pour voter sur les affaires importantes. S'il survient une interpellation, le bureau peut ajourner sa réponse à la réunion suivante (art. VII). Aucune question ne peut être agitée devant cette assemblée, lorsqu'elle ne regarde pas directement l'Union (art. VI). Remarquons que l'assemblée plénière des membres ne joue ici qu'un rôle secondaire, que le bureau s'est réservé des prérogatives fort importantes et prétend en user, le cas échéant.

Police. — Le bureau possède le droit d'exclure tout membre qui agirait contrairement aux intérêts de l'association, lui causerait du déshonneur par sa conduite (art. V), ou manquerait pendant 5 semaines de payer sa cotisation (art. XII). Le règlement ne mentionne point les faits incriminés ; il n'existe pas d'échelle de peines. L'exclusion seule est admise ; elle implique l'abandon de tous les droits sur les sommes versées.

Institutions de secours. — Semblable aux nouvelles trade-unions anglaises, l'Union des " Bootwerkers „ de Rotterdam est érigée principalement dans un but de lutte ; les caisses de secours ne figurent point dans ses statuts (1).

Remarquant pourtant qu'il lui était impossible de retenir ses membres dans l'association sans leur accorder un avantage pécunier, elle ne tarda point à créer une caisse spéciale d'assurance contre les accidents. Les versements, effectués au moyen de petits timbres apposés à un livret, sont de 5 cents par semaine. Une allocation hebdomadaire de 7,50 f. est accordée durant 13 semaines.

Patrimoine de l'Union. — *Recettes.* Elles comprennent les cotisations hebdomadaires de 10 cent. ; on y ajoute les dons et les ressources extraordinaires.

Dépenses. La dernière grève ayant absorbé tout l'avoir social, il semble que la tactique actuelle est de faire le plus possible d'économies.

Administration. Comme nous l'avons vu, la gestion des trésoriers est contrôlée, à chaque trimestre, par une commission spéciale élue au sein des membres. C'est un mode excellent et déjà fréquemment employé d'atténuer la défiance que les opérations financières suscitent toujours chez les travailleurs.

III

LES ENTREPRISES DU " BOOTWERKERSBOND „

Rapide et entraînante à la fois dans ses vastes et multiples entreprises, la nouvelle Union, qui deux mois après sa fondation comptait déjà près de 4000 membres, ne tarda point à exécuter la majeure partie de son programme.

a) Dès le 11 avril, paraissait son organe attitré toujours virulent et plein d'enthousiasme, *De Bootwerker* (ce journal paraît encore chaque semaine) (2).

b) Le 26 avril, les bureaux respectifs du " N. N. Bootwerkersbond „

(1) L'érection de ces caisses d'assurances était pourtant prévue dans les statuts provisoires.

(2) Juillet 1897.

et du " N. Vlag „ cherchaient des moyens d'entente en vue d'une action commune (1). Le 10 mai, se concluait une *alliance définitive.*

c) Le même mois, la *maison corporative* ouvrait ses portes à la nombreuse famille de l'Union. Des corporatives y étaient fondées, et le crédit, toujours si recherché des travailleurs, trouvait dans les parts émises un nouveau mode de fonctionnement (2).

d) Douée d'une prodigieuse activité, l'Union des " Bootwerkers „ ne tarda point à étendre au loin et *dans chaque branche du métier des ramifications nouvelles.* Le 10 mai 1896, elle s'adjoignait l'association des peseurs (Bijwegers) ; le lendemain, 250 porteurs de grain et de charbon se rangeaient sous sa bannière ; le 12 mai, elle fondait la section des contrôleurs ; le 16 du même mois, elle créait celle des bateliers ; et l'Union des femmes de " Bootwerkers „ lui amenait le même jour un contingent de 500 membres. Le 17 mai, un de ses délégués fondait une section de débardeurs à Berg-op-Zoom, une autre s'érigeait à Doordrecht et plusieurs s'annonçaient encore dans d'autres villes, notamment à Oud-Kattendrecht où, le 18, on fondait une nouvelle union féminine (3).

e) Le " Bootwerker „ du 30 mai 1896 nous prouve que la nouvelle Union, loin de se laisser absorber complètement par la propagande extérieure, avait également songé à une bonne *organisation de l'ordre intérieur.* La ville avait été divisée en 11 quartiers ayant pour centre une auberge dans laquelle devait siéger un Comité appelé à présider les réunions locales. Les membres étaient invités à y porter leurs cotisations, et le commissaire du quartier était chargé de remettre ces oboles au trésorier (4).

f) Grâce à l'initiative d'un de ses " leaders „, W.G. Snelleman, l'Union des " Bootwerkers „ ne tarda point à fonder une *Caisse de résistance* alimentée par la cotisation hebdomadaire de *six pence.* Mais les dépenses nécessitées par les événements s'opposèrent jusqu'ici à

(1) En vertu d'une décision du 25 avril.

(2) Il semble cependant que les " Bootwerkers „ n'ont pas suffisamment profité de cet avantage ; c'est pourquoi leur entreprise a échoué.

(3) *Bootwerker* du 23 mai et nos suivants.

(4) En pratique cependant elle n'a pas fait montre d'une organisation aussi complète. Actuellement, cette division par quartiers n'existe plus. On paie les cotisations au local même de l'Union.

l'établissement d'un fonds considérable; nous apprîmes, en mars 1897, que ce projet avait été abandonné.

g) Des Caisses de secours à octroyer en cas de maladie et d'accidents furent fondées peu après. Une assurance contre les accidents fut créée le 15 mars 1897 (1).

h) Enfin le contrat du 20 mai 1896, tout en maintenant et en élevant même, dans certains cas, le taux des salaires, octroyait aux " Bootwerkers „ le tarif qu'ils désiraient.

IV

SITUATION ACTUELLE DU " N. N. BOOTWERKERSBOND „

On se demandera, sans doute, comment il se fait qu'une Union aussi puissante, ayant élaboré en si peu de temps une pareille somme de travail, a pu tomber insensiblement au point qu'elle ne compte plus aujourd'hui que 700 à 800 membres. Les causes d'une telle décadence sont multiples ; elles semblent même inhérentes au métier de débardeur, tellement pareils exemples se multiplient (2).

Il faut placer en premier lieu l'insouciance proverbiale des " dokkers „, habitués à vivre au jour le jour; s'ils se laissent électriser, un moment, par la voix vibrante de leurs chefs, ils n'en retomberont qne plus lourdement et à brève échéance dans leur apathie première. Viennent ensuite les intrigues, les rivalités, les luttes intestines, dont les " leaders „ ne donnent que trop souvent le navrant spectacle ; à Rotterdam, ils semblent avoir suivi sur ce point un usage fort répandu (3). Enfin l'éloignement même du danger grâce à l'accroissement constant du commerce de cette ville, constitue à lui seul une cause d'inconstance dont les autres pourraient être considérées comme des corollaires souvent inévitables.

(1) La cotisation exigée des membres est de 5 cents par semaine. On accorde un secours hebdomadaire de 7,50 fl.

(2) Voir les mouvements de hausse et de baisse des unions de Dockers en Angleterre.

(3) Ces dissensions avaient déjà donné lieu à la dislocation de plusieurs unions antérieures. Aujourd'hui (un an après) il ne demeure plus dans le bureau du " N. N. B. B. „ qu'un seul des membres qui y siégeaient lors do la grève.



Mais outre ces causes de décadence qui se rapportent plus spécialement au niveau moral, malheureusement peu relevé de cette classe de travailleurs, et peut-être encore à l'incapacité de quelques-uns de leurs chefs, ne convient-il pas de placer l'intransigeance de certains " leaders „ qui, sous le couvert d'une union *neutre*, ont manifestement prêché la guerre des classes ?

Tout en rendant hommage à la grande activité qui fut déployée durant la dernière lutte, nous ne pouvons manquer de regretter qu'on n'ait pas mieux songé à conjurer les périls de l'avenir. Cette sauvegarde ne pouvait exister que dans le maintien et dans l'extension aussi large que possible de l'union des travailleurs sur le terrain légal des associations ouvrières.

Pourquoi, la lutte étant à peine terminée, la " N. Vlag „ s'est-elle dépêchée de reconquérir son autonomie pleine et entière ? Pourquoi le " R. K. Volksbond „ a-t-il été constamment forcé de se tenir à l'écart ? La réponse, nous la trouvons dans un extrait de l'intéressant rapport publié par cette puissante ligue catholique (1). " Le " Nieuwe Nederlandsche Bootwerkersbond „, qui, à l'origine de la lutte, semblait souhaiter l'union de toutes les forces dans la voie de l'entente mutuelle, s'aventura peu à peu sur un terrain dangereux ; la conséquence de cette politique fut qu'il fut abandonné par un grand nombre de ses membres „.

§ II. — « DE NIEUWE NEDERLANDSCHE VLAG »

Cette Union libre de *Bootwerkers* (2) est constituée dans sa forme actuelle par arrêté royal du 13 septembre 1893 portant approbation de ses nouveaux statuts. Le 21 mai de la même année, elle s'octroya un règlement d'ordre intérieur. Quoique neutre, elle est dirigée dans un sens plus conservateur et dotée de sentiments plus pacifiques que le " N. N. B. B. „

Nous résumons ces deux documents de la manière suivante :

---

(1) " Nederlandsche Roomsch-Katholieke Volksbond „. Zevende jaarverslag (van 1 October 1895 tot 30 September 1896) der afdeeling Rotterdam, bl. 38.

(2) Fondée en 1889 ; elle comptait alors 500 membres ; actuellement ces chiffres demeurent à peu près stationnaires.



But de l'association. — Rassembler tous les travailleurs du port, développer en eux l'esprit de corps ; chercher par les voies légales les moyens d'améliorer leur situation sociale ; travailler au bien-être *matériel* et *social* par la discussion publique de leurs intérêts dans des réunions générales. Art. 1.

Moyens employés (art. 2). — *a)* Toutes les mesures favorables au relèvement et à l'éducation des membres.

b) L'appui dans la recherche du travail.

c) L'obtention du maintien des tarifs et même, si nécessité il y avait, l'amélioration de ces contrats par une entente mutuelle avec les patrons.

Différentes catégories de membres. — a) *Les membres actifs ;* ce sont tous les ouvriers dits *bootwerkers*, âgés de 21 à 50 ans, de bonne conduite, exerçant depuis un an au moins la profession de chargeurs ou de déchargeurs de navires, de porteurs de sacs, ou de domestiques d'expéditeurs.

Ils ont seuls le droit de vote dans les réunions. Art. 4, 5, 6.

b) *Les membres donateurs ;* sous ce nom on comprend tous ceux qui témoignent de l'intérêt à cette association par un versement annuel de 3 fl. ou de 50 fl. une fois donnés. Ces derniers membres ne peuvent jouir que d'une voix consultative. Art. 7.

c) *Les membres de mérite* sont ceux que les membres actifs ont élus à ces fonctions, à raison des services éminents qu'ils ont rendus à la société. Art. 7.

Administration, Police. — L'association est régie par un bureau administratif, sous le contrôle d'une Commission et la souveraine autorité de l'assemblée générale.

1. Le Bureau administratif. Il se compose d'un président, nommé directement par la majorité des membres, et de 10 conseillers nommés aussi par l'assemblée. Ces derniers choisissent dans leur sein un vice-président, un 1er et un 2d trésorier et 5 commissaires.

Pour faire partie du bureau, il faut être âgé au moins de 23 ans.— On se réunit tous les mois. Ces fonctions sont gratuites, sauf une petite rétribution allouée chaque année par l'assemblée au 1er trésorier ou au 2d, à son défaut (1). Les privations de journées de travail

(1) Il fut décidé, dans la réunion générale du 31 mai 1896, que le président et le trésorier seraient rémunérés de leurs services.

(*De Bootwerker*, 6 juin 1896).

et les frais de voyage qui seraient occasionnés par l'exercice de leurs fonctions, sont également remboursés. Art. 9, 10.

Pouvoirs. Le bureau peut exclure de l'association, moyennant avis transmis à la 1re réunion générale suivante, tout membre qui serait pour elle une cause de dommage ou de déshonneur.

2. La Commission de contrôle. Nommée au sein des membres actifs par l'assemblée générale, cette Commission examine les comptes et la gestion financière des trésoriers; s'il y a lieu d'approuver, elle peut leur donner décharge; dans le cas contraire, elle présente un rapport à l'assemblée générale.

3. L'assemblée générale. Pouvoir souverain de la société, cette assemblée comprend la totalité des membres; parmi eux, les membres actifs ont seuls voix délibérante.

Réunions : a) Ordinaires, tous les mois.

b) Extraordinaires, à chaque trimestre; celles-ci sont obligatoires sous peine d'amende.

Les décisions concernant les personnes sont prises par voie de bulletin secret; le vote a lieu de vive voix dans tous les autres cas. Il faut les 2/3 des suffrages. Les membres du bureau et les commissaires ont également droit de suffrage.

La bonne tenue des membres, durant la réunion, est obligatoire sous peine d'amende. Art. 7, 8.

Les demandes de renseignements qui pourraient être adressées au bureau, peuvent être renvoyées à l'assemblée suivante.

Jamais il n'est permis de discuter des affaires étrangères à l'association.

Tout orateur doit demander la parole au président; celui-ci n'est pas obligé de l'accorder plus de deux fois dans la discussion d'une même cause.

Pouvoirs de l'assemblée. C'est dans ces réunions que sont élus les membres du bureau et les commissaires; les nouveaux adhérents doivent également être agréés par elle. C'est l'assemblée générale qui rédige les règlements d'ordre intérieur conformément aux statuts de l'association (1); témoin le règlement du 21 mai 1893 dont nous donnons ici l'analyse.

---

(1) Arrêtés par le bureau administratif, confirmés par l'assemblée générale et approuvés ensuite par arrêté royal du 13 septembre 1893. Nous les analysons dans cet aperçu.



Conseil de conciliation et d'arbitrage. — Lorsqu'une difficulté survient entre des membres de l'association et leurs patrons, le bureau fait son possible pour l'aplanir; s'il n'y réussit point, il convoque l'assemblée générale. Mais, avant que les membres soient réunis, il invite les employeurs à porter leur différend devant une commission composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Rapport est donné de la contestation à la réunion générale. En cas d'acceptation de ce mode d'accommodement de la part des patrons, l'assemblée nomme ses délégués. La commission peut se compléter par l'adjonction d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers; elle prononce la sentence, comme le Conseil de prud'hommes, en dernier ressort. S'il n'y a pas moyen de s'entendre, le litige est tranché par trois arbitres. Chaque partie en choisit un, ces deux réunis désignent le troisième.

Obligations des membres. — Tout nouveau membre est tenu :

1. De faire connaître son adresse au bureau, de se munir d'un exemplaire du règlement et d'une insigne contre remboursement de f. 1,25.
2. De se conformer au règlement de la caisse de secours.
3. De se comporter convenablement durant les réunions.
4. De coopérer de tout son pouvoir à la somme de bien que procure l'association.
5. D'assister aux assemblées trimestrielles.
6. D'avertir le président à chaque fois qu'il surgit des difficultés entre patrons et ouvriers, à raison du tarif, de mauvais traitements, etc.

Peines. — Un retard de 4 semaines dans le paiement des cotisations peut amener l'exclusion et la perte de tous bénéfices.

Institutions de bienfaisance. — *Maladie.* Une caisse spéciale d'assistance fut fondée en décembre 1896. 25 cents par semaine donnent droit à une allocation hebdomadaire de 9 florins.

Accidents. Une indemnité de f. 7,50 par semaine est accordée durant 13 semaines consécutives, en cas d'accident.

Pour obtenir ces subsides, il faut fournir une attestation émanée du patron chez lequel l'accident s'est produit, ou de deux autres personnes, en son absence (art. 4). Sous peine d'être privé de toute indemnité, le sociétaire impotent doit donner libre accès à sa demeure aux membres du bureau, de 8 h. du matin à 9 h. du soir (art. 5). Si l'assisté s'adonne à un travail quelconque, il est privé de toute assistance sans recours possible.

Veuves et orphelins. A la mort d'un membre, ses confrères paient 15 cents au profit de sa veuve et des enfants qu'il entretenait.

Patrimoine de l'association. — Immeubles. Néant.

Meubles. *a) Instruments de travail.* Ils appartiennent aux patrons.

b) Trésor : recettes. Cotisations des membres actifs, dons, legs, avantages fortuits.

Ces sommes sont versées au nom de l'association à la Caisse d'épargne ou converties en rentes de l'État.

§ III. — L'ASSOCIATION DITE « DE LOSSE WERKLIEDEN »

(Surnommée l'Union " du Cardinal Manning ,,)

Cette association érigée, le 22 février 1891, sous le haut patronage du Cardinal Manning, forme une section de 100 hommes de l'importante Ligue ouvrière catholique dite " R. K. Volksbond ,, qui compte à Rotterdam 1800 membres (1).

But de l'association (art. 2) (2). — *a)* L'amélioration de la condition des ouvriers par tous moyens honnêtes et légaux, conformément aux principes et aux enseignements de la Religion catholique romaine.

b) L'obtention du repos du dimanche et des jours de fête.

c) L'extirpation de l'alcoolisme.

d) L'abolition du blasphème.

e) Le secours mutuel en cas d'accident, de maladie.

Différentes catégories de membres (art. 8). — 1. *Les membres effectifs.* Pour faire partie de l'association, il faut s'affilier à la Ligue ouvrière catholique dite : " R. K. Volksbond ,, section de Rotterdam, pratiquer un des métiers suivants : ouvrier des docks, ouvrier des bateaux, porteur de charbon, ouvrier de l'entrepôt, etc., et payer mensuellement 10 cents.

2. *Les membres d'honneur.* Ils comprennent les patrons qui, sur la proposition du bureau ou d'un ouvrier, auront été élevés à cette dignité par un vote de l'assemblée générale (ils étaient au nombre de 5 en mars 1897).

---

(1) Les statuts que nous résumons en ces quelques lignes sont datés du 8 août 1895.

(2) Cette section compte des " Bootwerkers ,, des ouvriers expéditeurs, etc.

3. *Les membres donateurs.* Sont compris dans cette catégorie tous ceux qui versent annuellement au moins 2 fl.

4. *Les membres protecteurs.* Ceux qui versent au moins un fl. chaque année. (L'Union en comptait 7 en mars 1897).

5. *Les membres de mérite.* Sont ceux qui ont donné des preuves spéciales de fidélité à l'Union et une marque de leur zèle. Ils se recrutent dans la classe ouvrière. L'association en comptait deux en mars 1897.

Nombre. L'association comprend actuellement 160 membres ouvriers (1).

Administration, Police, (art. 16, 17, 18). — I. LE CONSEIL ADMINISTRATIF est nommé pour 2 ans ; il est soumis par moitié, chaque année, à nouvelle élection de la part de l'assemblée générale. Les membres sont rééligibles.

Composition. Un président, un vice-président, un 1er et 2d secrétaire, un 1er et 2d trésorier, un commissaire. Ces fonctions sont réparties selon le choix des élus ; toutes sont gratuites.

C'est le Conseil qui stipule sur toutes les réclamations des membres.

II. L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE. Elle est convoquée, chaque mois, par le bureau. Il est expressément défendu d'y agiter des questions de personnes. Tout membre peut y prendre la parole en se conformant aux règles de la bienséance ; c'est là que sont tranchées en dernier ressort toutes les questions qui concernent la bonne marche de l'association et les intérêts du métier. Art. 20 et 21.

Toute décision qui, ne touchant pas uniquement à l'ordre intérieur, peut provoquer une modification des rapports externes de l'association, doit être soumise au *Conseil supérieur de la Ligue.* Art. 14.

Le conseiller ecclésiastique de la section des déchargeurs de navires peut casser définitivement une décision qui y aurait été prise; généralement il agit par voie de persuasion. Art. 15.

Obligations des membres. — Le règlement général prescrit aux membres de se conduire en catholiques zélés et pratiquants; ils doivent aider à maintenir la prospérité de leur Union et donner connaissance au bureau des changements d'adresse. Art. 20.

---

(1) De plus, une centaine d'ouvriers du port font encore partie du " R. K. Volksbond ", sans être inscrits dans cette section spéciale de la Ligue catholique.

Institutions de bienfaisance (1). — *Maladie, accidents.* Les membres de cette association sont affiliés à la Caisse centrale du " R. K. Volksbond „ (ligue ouvrière catholique), qui fournit une allocation hebdomadaire de 6 fl. durant 13 semaines; mais un secours supplémentaire et hebdomadaire d'un florin est accordé, pendant 13 semaines au minimum, à chaque membre de la section spéciale des " bootwerkers „ ou débardeurs.

L'accident peut avoir eu lieu soit au travail, soit en dehors du travail; mais l'ivrognerie ne peut en avoir été la cause.

Décès. A la mort de chaque membre, une messe est célébrée par les soins de l'association. Les confrères y assistent. Les frais de funérailles sont soldés par la confrérie de Ste-Barbe, lorsque les membres s'y font inscrire.

Veuves, orphelins. Ils peuvent obtenir une allocation mensuelle, lorsqu'ils sont affiliés à la Caisse centrale fondée dans le " R. K. Volksbond „.

Patrimoine. — Chaque année, le trésorier fait un rapport sur l'état de la Caisse. Si, après avoir fait la balance finale, il trouve un excédent de plus de 15 fl., cette somme est portée, au nom de la section des débardeurs, dans le trésor de la Ligue ouvrière.

L'article 22 du règlement stipule que le patrimoine entier de la section des déchargeurs de navires doit être affecté à l'usage commun de ses membres.

Pratiques religieuses. — Érigée sous le patronat de l'illustre Cardinal Manning, l'Association catholique des ouvriers du port de Rotterdam tient à honneur de perpétuer la mémoire de ce grand homme. Chaque année, au jour aniversaire de sa mort (le 14 janvier, ou le dimanche suivant), ils font célébrer une messe et font une communion générale pour le plus grand bien moral et matériel des membres de leur Union. Art. 11.

Comme toutes les associations chrétiennes, celle des *déchargeurs* tient à rendre un dernier hommage à ses membres défunts. A chaque décès, une messe est célébrée pour le repos de l'âme. Les confrères y assistent autant que faire se peut. Beaucoup donnent, à cette occasion, une preuve véritable de leur zèle.

---

(1) Remarquons aussi que, durant la grève du mois de mai 1896, les membres de cette section du " Roomsch-Katholieke Volksbond „ reçurent d'importants subsides de la part de la Caisse centrale de la Ligue catholique.



§ IV. — LA CORPORATION DES PESEURS ET DES MESUREURS JURÉS (1)

(" Beëedigde meters en wegers ")

Constitution. — Comme son nom l'indique, cette Union a persisté dans les traditions du passé; par les sentiments d'honneur et de probité dont ses membres ont toujours fait preuve, elle mérite la confiance des commerçants.

Ces ouvriers se trouvent placés sous la surveillance et la direction spéciale d'une commission de marchands de grain. Cette dernière leur octroie un tarif et leur assure le monopole quasi exclusif de l'exercice de leur métier.

Nombre des membres. — La corporation peut compter aujourd'hui 300 travailleurs.

Direction. — Soumis à leurs chefs, ces ouvriers se conforment aux usages établis par la coutume. Ils n'ont point encore songé à émettre un règlement détaillé touchant l'organisation de leur travail.

Genre de travail. — Peser et mesurer les marchandises, à leur arrivée et à leur départ; c'est là la besogne confiée au caractère intègre de ces travailleurs.

Le marchand est vivement intéressé à la bonne composition de ce corps d'élite; aussi le recrutement se fait-il avec le plus grand soin.

Salaire. — Tarifé d'après la nature des marchandises, le salaire peut varier entre 12, 18 et 20 florins par semaine.

Tout ouvrier est requis de fournir un écrit signé indiquant ce qu'il a pesé ou mesuré.

Institutions de bienfaisance. — Jouissant, pour la plupart, d'un travail assuré et d'une rémunération relativement considérable, ces travailleurs ont profité de ces conditions actuellement favorables, pour s'assurer à eux-mêmes et à leur famille la continuation de leur bien-être. C'est ainsi qu'ils ont fondé :

a) *Une caisse de secours pour les cas de maladie et d'accidents,* dont les allocations ordinaires équivalent au 3/4 du salaire et peuvent extraordinairement équivaloir au salaire entier.

---

(1) Union fondée par la Chambre de Commerce.

b) *Un fonds de secours pour les veuves ;* on accorde 4 ou 5 fl. par semaine.

c) *Une assurance pour la vieillesse.* Les mesureurs sont, à cet effet, divisés en 3 classes :

La 1re classe reçoit une pension de 7 fl. par semaine.

„ 2de „ „ „ 6 „ „

„ 3me „ n'a point encore de pension déterminée.

Les membres passent d'une classe à l'autre, d'après leur nombre d'années de service dans la corporation.

§ V. — L'ASSOCIATION DES PESEURS ET MESUREURS DITS « DE BLAUWE WEGERS »

Née de la concurrence, cette Union de travailleurs libres renouvelle dans l'organisation moderne du travail un fait que nous avons déjà signalé dans une autre étude, en parlant des corporations fermées de débardeurs sous l'ancien régime (1).

Cette association compte actuellement de 100 à 150 membres ; elle est trop jeune pour que l'on puisse prononcer un jugement définitif sur son avenir. Tout est encore à créer en elle, capital et fonds de secours. Sa sœur aînée, l'ancienne corporation, n'ayant point démérité auprès des commerçants, semble devoir longtemps encore avoir le pas sur elle.

§ VI. — L'ASSOCIATION DITE « DE GROENE METERS » (2)

Cette Union, fondée en janvier 1897, se compose d'une cinquantaine d'hommes travaillant d'une façon permanente chez le même patron (3). Ils sont payés à la tâche.

---

(1) Voir dans notre ouvrage intitulé l'*Organisation du travail dans les ports flamands*, l'association gantoise des travailleurs dits de N.-D. du Mont d'Argent érigée à côté de la puissante corporation des " Pynders ".

(2) Elle fut fondée par une Compagnie d'entrepreneurs de déchargement et d'expédition.

(3) Firme Mercurius.

HAMBOURG

AVANT-PROPOS

Aperçu historique. — Ville hanséatique, Hambourg avait acquis aux XIIIe et XIVe siècles, une importance considérable. Le traité de Westphalie assura son indépendance; sa prospérité s'accrut encore lors de la décadence commerciale d'Anvers causée par la fermeture de l'Escaut. Sous Napoléon, la vaste métropole allemande fut annexée à l'Empire français. Rendue à l'Allemagne, en 1814, elle demeura un Etat libre jusqu'à son incorporation à l'Empire allemand, en 1866. Les liens qu'elle contracta avec l'Empire ne lui enlevèrent pourtant pas toute son indépendance; Hambourg demeure ville libre (1). Pour lui permettre de conserver le rôle si important d'entrepôt, dont elle jouit durant les siècles précédents, on stipula, lors de son entrée dans l'Union douanière allemande, en 1888, que 1015 hectares situés au sud de la ville seraient constitués en port franc. Nulle taxe douanière n'y est exigée ni à l'entrée ni à la sortie. Les marchandises ne paient des droits que lorsqu'elles sont destinées à l'intérieur.

État actuel du port. —« De tous les ports allemands, écrit M. Georges Blondel (2), c'est celui de Hambourg qui mérite le plus de fixer notre attention. Il est devenu le premier port de l'Europe continentale, le troisième du monde après Londres et New-York. Diverses raisons ont concouru à ce résultat. On sait que sur le littoral bas et envasé de l'Allemagne du Nord, il existe peu de bons ports. Le magnifique estuaire de l'Elbe, qui a, jusqu'à Hambourg, c'est-à-dire à 110 kilomètres de la mer, une largeur et une profondeur exception-

---

(1) L'État de Hambourg compte 685.000 habitants; la ville 653.000.

(2) Agrégé d'histoire et de géographie, professeur agrégé de droit à Lille. *Le port de Hambourg*, revue diplomatique et coloniale, no du 15 avril 1897, p. 212. Nous avons été heureux de pouvoir puiser nombre de renseignements dans cette étude intéressante.

nelles, a été pour beaucoup dans le développement de cette ville. Le flot y monte facilement, et le reflux laisse dans le lit du fleuve une masse d'eau considérable; l'Elbe a, en outre, l'avantage de se trouver au centre de l'Allemagne et à proximité de Berlin; Hambourg est donc placé au point voulu pour servir de transbordement entre l'Océan et l'intérieur des terres. „

L'outillage est très perfectionné; sur les quais, dont la longueur est d'environ 16 kilomètres, sont alignées 250 grues à vapeur ou hydrauliques et une centaine de grues manœuvrant à la main. M. Nyssens-Hart (1), parlant des entrepôts, des hangars et des quais de Hambourg, nous décrit “ les terre-pleins très spacieux pourvus de voies ferrées où, par de simples changements de voie, les trains entiers sont amenés à l'endroit voulu, déchargés, rechargés, enlevés avec une rapidité qui, au point de vue de la vitesse des transports, de l'économie à réaliser sur l'immobilisation du matériel roulant et du navire, de même qu'au point de vue des transactions commerciales à effectuer sur les marchandises, présente les plus précieux avantages. „ “ Les résultats obtenus à Hambourg, continue-t-il, sont en grande partie la conséquence de cette remarquable organisation de l'outillage, qui permet une extrême réduction des taxes; ils sont aussi le fait de l'admirable disposition des bassins et des quais branchés obliquement sur le fleuve, et accessibles sans difficultés de toutes parts, à tout instant. „ Des installations aussi perfectionnées ne purent être créées sans de grandes dépenses; en 1883 on y consacra 24.240.750 frs; de 1883 à 1894, de nouveaux travaux furent entrepris pour la somme de 180.000.000 frs (2).

Le mouvement du port. — Hambourg est en relation avec tous les ports importants du monde. “ Il en part 98 lignes comptant 734 vapeurs. Tous les jours, 15 à 20 de ces grands bâtiments y pénètrent chargés de nouvelles richesses (3). Le mouvement d'importation, spécialement celui du café du Brésil et de Haïti, des grains de la République Argentine, du jus et du riz des Indes orientales, ainsi que celui du riz, du cuivre et du camphre du Japon, s'est considérablement accru ; d'après les rapports des consuls d'An-

---

(1) *Le port de vitesse de Heyst*, par J. Nyssens-Hart et J. Zone, 1894, pp. 55 et 56.

(2) On annonce qu'un projet vient d'être établi pour la création de quatre nouveaux bassins à Hambourg. Jusqu'en 1895 la longueur totale de quais utilisables pour le chargement ou le déchargement des navires de mer était de 24.980 mètres. Aujourd'hui on parle de deux bassins principaux réservés l'un aux navires de mer, l'autre aux bateaux de rivière, dont le premier aurait 1050 m. de longueur et 200 m. de largeur. Il pourrait recevoir les grands transatlantiques modernes. Les deux autres bassins auraient 120 m. de largeur à l'entrée, 140 au fond; le plus long pourrait recevoir 35 navires de 100 m. de longueur. Les quatre bassins seraient reliés par de petits canaux au système des canaux de l'Est. La dépense est évaluée à 15 millions de francs.

(3) G. Blondel. *Le Port de Hambourg*, p. 214.

gleterre de 1894 à 1895, la progression pour ce pays aurait été de 4.116.981 tonnes valant 5.289.150 livres sterling (1). Le nombre des émigrants embarqués à Hambourg, est également fort considérable ; en 1895, il atteignait le chiffre colossal de 55.077 ; 85 p. c. d'entre eux se dirigent sur les États-Unis. D'une façon générale, on peut dire que le trafic du port de Hambourg a quintuplé depuis 20 ans ; il a doublé dans ces dix dernières années.

Voici quelques chiffres :

Importation (par vapeurs et voiliers) :			
	1895. Navires	9443	tonnes 6.254.000 (2).
	1896. Navires	10.447	tonnes 6.445.000
Exportation :	1895. Navires	9446	tonnes 6.280.000
	1896. Navires	10.371	tonnes 6.300.000

(1) *Même source*, p. 216.

(2) Hambourg a encore reçu, en 1895, 14.135 bateaux de rivière jaugeant 3.076.421 tonnes.

CHAPITRE I[er]

Les conditions du travail et des travailleurs

I. Le contrat de travail.

A. Les employeurs. Nous ne pouvons citer dans cette étude, forcément restreinte, que les principaux donneurs d'ouvrage.

a) L'État. Tous les quais, un seul excepté, étant propriété publique, sont administrés par le Sénat de Hambourg qui emploie à cet effet, dans ses entrepôts, environ 1000 travailleurs permanents (accordarbeiter), un nombre variable d'auxiliaires, puis encore des travailleurs de la grue, employés à la journée, et des ouvriers de magasins.

Nous parlerons plus longuement de cette organisation spéciale, au chapitre concernant les unions ouvrières.

b) La société des paquebots transatlantiques : " Hamburg Amerikanische Packetfahrt-Actien-Gesellschaft ", qui fait le service entre Hambourg et les États-Unis. Cette compagnie, une des plus puissantes du monde, loue au Sénat l'usage du quai Petersen et emploie journellement environ 2000 ouvriers (1).

(1) *Travail fait à bord des navires.* Cette besogne est confiée par la Compagnie à un entrepreneur unique appelé le " Stauer " payé à raison d'autant par 1000 tonnes. Le " Stauer " confie la direction du travail de chaque navire à un surveillant appelé " Vice ", et chaque équipe comprenant ordinairement de 12 à 14 hommes, est commandée par un " Vormann ". Les " Vice " sont employés d'une façon stable ; ceux de la première catégorie reçoivent 60 marcs par semaine, les autres 50 m. Un de ces contremaîtres était employé par la Compagnie depuis 33 ans. L'entrepreneur " Stauer " emploie 400 ouvriers " Schauerleute " d'une façon permanente et un nombre parfois égal d'auxiliaires. Le salaire uniforme est de 4,20 m. le jour et 5,40 m. la nuit ; il est payé par le " Stauer ". Jusqu'il y a deux ans, la Compagnie dirigeait ces travailleurs par son propre officier, mais les plaintes continuelles des ouvriers qui l'accusaient d'empocher une part des salaires, furent cause du changement de

c) Les armateurs, les commerçants, etc. (1).

B. Les employés :

a) Les entrepreneurs (Stauer) sont au nombre de 53; ces intermédiaires se mettent à la disposition des compagnies et des armateurs pour opérer une besogne déterminée. Ils ont sous leurs ordres des contremaîtres (Viceu) et sont rémunérés à raison d'autant par 1000 tonnes. Plusieurs de ces entrepreneurs ont amassé, en peu de temps, des fortunes considérables (2). Durant la dernière grève, ils formèrent une fédération. A côté des " Stauer „ il existe encore certaines catégories spéciales de petits entrepreneurs tels que les patrons des gabariers, des porteurs de grain et des ouvriers des entrepôts; ils traitent directement avec les commerçants.

---

régime. L'entrepreneur actuel de la Compagnie est un ancien ouvrier chargé de cet office depuis deux ans.

Travail des quais. Chaque entrepôt ou hangar " Schup „ est administré par un officier de la Compagnie nommé " Schuppenvorsteher „ payé à raison de 2500 m. par an. Le déchargement est surveillé par des " Lagermeister „ dont les gages atteignent 1500 à 2000 m. et augmentent d'après le nombre d'années de service. Les équipes d'ouvriers des quais, composées de 8 ou 9 hommes, sont commandées par un " Vormann „ payé 4 m. par jour. On travaille généralement de 6 h. du matin à 6 h. du soir. Le salaire ordinaire des ouvriers est de 3,60 m. Le travail de nuit et du dimanche est payé à part. On se borne généralement, dans les cas pressants, à travailler le matin 2 ou 3 heures avant les offices; le travail continué durant la journée entière du dimanche est une exception. Quant au tarif, il n'existe aucun engagement écrit, la Compagnie est libre de le modifier le cas échéant. Les grues, et en général tout le matériel, sont confiés à la surveillance de deux ingénieurs : c'est une garantie contre les accidents pour les ouvriers.

(1) Voici, d'après le rapport de la Commission d'enquête présenté au Sénat en 1898, le nombre des employeurs répartis suivant la profession des ouvriers :

Tangueurs et arrimeurs	55	employeurs	en 1896 et	58	en 1897.
Gabariers	85	„	„	76	„
Ouvriers d'entrepôt	85	„	„	85	„
Ouvriers des quais	2	„	„	2	„
Porteurs de grain	6	„	„	6	„
Houilleurs	3	„	„	3	„
Nettoyeurs de coques et de chaudières	10	„	„	11	„
Peintres de navires	7	„	„	7	„

(2) On nous cite le cas d'un " Stauer „ de condition modeste; il n'employait qu'un seul " Vice „ et parvint à amasser 60.000 marcs.

b) Les contremaîtres (Vicen); généralement, il y en a un par bateau; ils surveillent ainsi parfois 3 ou 4 équipes en même temps. Le " Vice " est payé à raison de 30, 35 et même de 40 marcs par semaine; il a sous ses ordres des chefs d'équipes.

Les contremaîtres des ouvriers de l'État sont payés à raison de 3 marcs 90 par jour.

Ceux des gabariers reçoivent 27, 30, 40 et 45 marcs par semaine; ils sont environ trois cents au service de 140 entreprises (1).

c) Les chefs d'équipes " Vormänner ".

d) Les ouvriers. Le rapport fait au Sénat par la Commission d'enquête (2) indique, pour l'année 1895, un total de 24.416 ouvriers; en 1896, ce chiffre est porté à 33.249. Séduits par l'élévation du taux de certains salaires exceptionnels, il se présente chaque jour un nombre considérable de travailleurs d'occasion, parfois près de 20.000, alors que le commerce journalier ne réclame, en moyenne, que de 6000 à 10.000 hommes.

De l'instabilité de l'emploi résulte ainsi, pour beaucoup, la médio-

(1) L'entrepreneur intermédiaire des ouvriers d'entrepôt s'appelle " Quartiersmann "; chez les porteurs de grain, " Kornumsteher-Baas ".

Le rapport présenté, en 1898, au Sénat de Hambourg par la Commission d'enquête, relève de nombreux faits mis à charge des intermédiaires, entrepreneurs, contremaîtres et chefs d'équipes. On leur reproche certaines pressions exercées sur les ouvriers, et les abus si souvent signalés à l'occasion des divers modes d'embauchage et du paiement des salaires. Nons avons relevé ces faits à la partie générale de notre travail au titre IV, chap. II.

(2) Suivant les feuilles distribuées aux ouvriers par les employeurs, on arrive, en 1895, au chiffre de 34.013 travailleurs et, en 1896, à celui de 43.904; ce nombre est certainement exagéré; si l'on déduit les ouvriers qui exercent leur profession chez différents patrons dans le même groupe, et qui sont ainsi comptés plusieurs fois, on tombe, pour ces deux années, aux chiffres de 26.406 et de 35.527. Ce nombre est encore diminué, si l'on en soustrait les ouvriers exerçant une profession chez des patrons de différents groupes; on arrive ainsi au chiffre de 23.131 pour 1895 et de 31.445 pour 1896. Remarquons cependant que ces derniers calculs ne comprennent que les travailleurs exerçant une profession déterminée; pour avoir le nombre exact de tous les ouvriers du port, il faut ajouter un certain contingent d'ouvriers divers "diverse Arbeiter ". D'après un calcul fait par la Commission d'enquête, le chiffre exact serait ainsi de 24.416 ouvriers pour 1895, et de 32.249 pour 1896. *Bericht der Senats-Commission für die Prüfung der Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen.* Hambourg 1898, bl. 94, 95, 100. Nous aurons recours aux mêmes sources pour toutes les catégories suivantes d'ouvriers.

crité des salaires ; car si, d'après les statistiques, on compte, en 1895 par exemple, 183 salaires annuels supérieurs à 2000 m. ; 1215 salaires supérieurs à 1500 m. et 5522 d'au-delà de 1000 m., y compris les précédents, on rencontre aussi le chiffre énorme de 17.609 salaires inférieurs à 1000 m. dont 15.270 demeurent même en dessous de 500 m. En 1896, les statistiques vont même jusqu'à accuser un nombre total de 11.016 ouvriers d'occasion ayant travaillé en moyenne une quinzaine de jours dans le port et n'y ayant pas gagné un salaire supérieur à 100 marcs.

La journée de travail comprend ordinairement 12 h., soit de 6 h. du matin à 6 h. du soir, y compris 2 heures de repos. Les abus relatifs au prolongement des heures supplémentaires ne sont guère signalés. On critique seulement l'emploi trop prolongé de certains jeunes gens, spécialement de ceux qui exercent le métier des nettoyeurs de chaudières.

Les tangueurs, déchargeurs de bâtiments, avec les *arrimeurs* exécutent tout le travail à bord des navires et portent le nom de *Schauerleute*. Ils travaillent à la pièce et à l'entreprise. L'enquête, faite par ordre du Sénat, les divise encore en travailleurs du grain "Getreideschauerleute" (1), travailleurs du charbon "Kohlenschauerleute" (2) et travailleurs de minerai ou de fer "Eisenaccordarbeiter". Y compris les ouvriers flottants "diverse Arbeiter", les statistiques donnent, pour 1895, une moyenne de 12.448 de ces travailleurs; pour 1896, le chiffre est de 17.765. Suivant les listes d'ouvriers du métier, les travailleurs de grain étaient 13.320 en 1896, les travailleurs de charbon 2763 (3); or la moyenne journalière des emplois était, durant la même année, de 1419 hommes du premier groupe et de 299 du second. C'est bien là une preuve des nombreux chômages forcés (4). La moyenne des salaires journaliers fut, pour les "weisze Schauerleute" de m. 5,15 en 1895, et de m. 5,05 en 1896; pour les "Kohlenschauerleute"

---

(1) Autrement dits "weisze Schauerleute". Compte-rendu de l'enquête, p. 46.

(2) Appelés aussi "schwarze Schauerleute", p. 48.

(3) Y compris les ouvriers irréguliers "diverse Arbeiter". Ces chiffres étaient, durant la même année, de 14.600 et 3165 travailleurs. Rapport d'enquête, p. 100.

(4) Rapport présenté par la Commission d'enquête, pp. 100, 101, 111, 171, 173

respectivement de m. 8,43 et m. 10,03. En 1895, dans le groupe des " weisze „, 8108 hommes gagnèrent à peine 500 m.; 743 de 500 à 1000 m.; 645 de 1000 à 1500 m.; 281 de 1500 à 2000 m.; 20 gagnèrent 2000 m. Dans le groupe des " Kohlenschauerleute „, 1410 personnes ne reçurent pas plus de 500 m.; 166 obtinrent de 500 à 1000 m.; 114 de 1000 à 1500 m.; 208 de 1500 à 2000; 90 reçurent 2000 m. (1).

Les ouvriers des quais employés par la Société transatlantique (Amerikaquaiarbeiter). Cette société, qui fait le service entre Hambourg et les États-Unis, obtient l'usage du quai Petersen à titre de location. Elle occupe des ouvriers permanents, des auxiliaires et des occasionnels. La statistique la plus large donne 1603 travailleurs en 1895, et 2863 en 1896. Les listes dressées par groupes et publiées dans le compte rendu de l'enquête accusent, pour 1896, un nombre total de 2172 travailleurs. Suivant la même source, la moyenne journalière d'emploi fut de 484 hommes en 1895 et de 530 en 1896. La moyenne des salaires fut, en 1895, de m. 3,38, et en 1896 de m. 3,55. En 1895, 1107 de ces travailleurs gagnèrent un salaire pouvant à peine monter jusqu'à 500 m.; 142 hommes obtinrent de 600 à 1000 m.; 310 de 1000 à 1500 m.; 36 de 1500 à 2000 m.; 8 ouvriers gagnèrent 2000 m.

Les ouvriers de l'Entrepôt (Speicherarbeiter). Travailleurs d'entrepôt ou de magasins généraux, ces ouvriers y déposent les marchandises à leur arrivée ou les transportent des entrepôts jusque dans les magasins. Un grand nombre de ces produits étant poussiéreux et même nuisibles, il s'ensuit souvent un grand dommage pour la santé des ouvriers; des installations plus complètes permettant à ces ouvriers de se laver, de se rafraîchir, seraient hautement désirables. Y compris les ouvriers absolument nomades, les statistiques de 1895 accusent 4929 travailleurs d'entrepôt; celles de 1896 en accusent 5456. Les listes officielles du métier marquent 5290 ouvriers en 1896.

La moyenne journalière des ouvriers employés est de 1232 pour 1895, et de 1340 pour 1896. Le salaire moyen par jour fut respectivement, pour ces deux années, de 4,23 m. et 4,11 m. En 1895, 3636 de ces ouvriers jouirent d'un salaire atteignant à peine 500 m.; 315 obtinrent de 500 à 1000 m.; 739 de 1000 à 1500 m.; 92 de 1500 à 2000 m.; 12 reçurent 2000 m.

---

(1) *Ibid.*, pp. 101, 118, 119.

Les houilleurs (Kohlenarbeiter). Peser, jauger, transporter le charbon, ceci spécialement pour le service des bateaux à vapeur, voilà leur tâche. Ils se distinguent par là des arrimeurs noirs et des gabariers. A cette première besogne, qui est un travail de saute, se joint une seconde occupation : l'exécution des travaux touchant à l'importation du charbon (Platzarbeit). Le travail à la tâche est le plus commun ; exception peut être faite pour le jaugeage, le pesage et ce qu'ils appellent " Platzarbeit „. La moyenne journalière pour ce dernier travail est de 5 m.60 à 6 m. Les statistiques comprenant tous les hommes qui ont exercé cette profession durant l'année, donnent, pour 1895, un total de 524 travailleurs ; pour 1896, le nombre de 604 ; les listes du métier accusent, en 1896, 318 travailleurs. La moyenne journalière d'emploi fut, en 1895, de 159 hommes, en 1896, de 179. Durant ces deux années, le salaire moyen par jour fut respectivement de 4,15 m. et 4,10 m.

Les porteurs de grain (Getreidearbeiter). Ces travailleurs portent le grain dans les greniers, après l'avoir pelleté et mis en sacs. Y compris les " diverse Arbeiter „, on compte qu'il y en avait 836 dans le port en 1895, et 775 en 1896. Les listes du métier en indiquent 692 en 1896. En 1895, l'emploi journalier fut de 221 hommes, en 1896 il fut de 211. Le salaire moyen s'éleva respectivement pour ces deux années à 4,16 m. et 4,28 m. Durant l'année 1895, 531 travailleurs de ce métier gagnèrent jusqu'à 500 m. ; 64 obtinrent de 500 à 1000 m. ; 103 de 1000 à 1500 m. ; 40 de 1500 à 2000 m. et 40 gagnèrent 2000 m.

Les Gabariers (Ewerführer). Ces travailleurs enlèvent les marchandises des vaisseaux ou les y amènent dans des gabares (Ewer) ou chalands (Schute). Ils se chargent aussi de tout ce qui remet le navire en état : outils, voiles, cordages, etc.

L'apprentissage est de 4 années ; ce temps d'épreuve semble être d'une durée quelque peu exagérée (1). La rémunération est modeste durant les premières années ; mais elle existe dès le début.

---

(1) L'apprentissage terminé, l'usage nouvellement établi demande encore que l'apprenti présente au patron un certificat de capacité délivré par un bureau de placement. Si ce contrôle permet d'éliminer les mauvais ouvriers, il a aussi, fait remarquer l'auteur de l'article paru dans le *Musée social* (nº du 5 septembre 1897), l'inconvénient de faciliter l'éloignement de " ceux dont les opinions politiques ou l'activité syndicale déplaisent „.

La durée de la journée de travail est de 5 1/2 heures du matin à 7 heures du soir.

Y compris les " diverse Arbeiter „, leur nombre total fut, en 1895, de 3387 et, en 1896, de 3518 travailleurs; les listes officielles portent le nombre de 3337 en 1895. La moyenne journalière d'emploi fut, en 1895, de 1567, en 1896 de 1494 personnes. Le salaire est payé généralement à la journée; rarement on travaille à la tâche. De 1855 à 1872, le salaire a augmenté proportionnellement à la dépréciation de l'argent (1). Le gain total de l'année réparti entre toutes les journées de travail, donne, pour 1895, une moyenne journalière de m. 4,15; pour 1896, une moyenne de 4,18. Durant l'année 1895, 1730 gabariers ont obtenu un salaire inférieur ou non supérieur à 500 marcs; 476 ont joui d'un salaire de 500 à 1000 m.; 988 d'un salaire de 1000 à 1500 m., 129 reçurent de 1500 à 200 m., 14 ont gagné un salaire de 2000 m. (2).

Les ouvriers des quais de l'État (Staatsquaiarbeiter). Les quais de Hambourg, le quai Petersen excepté, sont propriété publique administrée par le Sénat de la ville. L'organisation du travail est réglée par une ordonnance de 1891. Les ouvriers se divisent en travailleurs ordinaires et en auxiliaires; ceux-ci se répartissent à leur tour en plusieurs catégories appelées au travail de préférence les unes aux autres (3). Y compris les "diverse Arbeiter „, on compte que l'État employa 4788 de ces ouvriers en 1895, et 8568 en 1896. La moyenne journalière d'emploi fut de 1418 hommes en 1895 et de 1513 en 1896. Les ouvriers à la tâche reçoivent une avance de 3 marcs 60 par jour. A la fin de chaque mois, on leur remet ce qu'ils ont pu gagner en plus d'après le tarif. La moyenne par jour, calculée comme elle le fut pour les catégories précédentes, fut de m. 3,95 en 1895, et de 3,94 en 1896. Durant la même année, 3054 de ces travailleurs gagnèrent un salaire qui a pu monter jusqu'à 500 marcs; 229 gagnèrent de 500 à 1000 marcs; 1150 obtinrent de 1000 à 1500 marcs; 135 reçurent de 1500 à 2000 m. Nous n'en trouvons point qui aient gagné plus de 2000 m.

---

(1) *Même source*, p. 385. De 2 m. il est monté rapidement à 2 m. 4 shil.; 2 m. 8 shil.; 2 m. 12 shil.; en 1872, à 3 m., soit 3 m. 60 en monnaie impériale; en 1880, à 4 m.

(2) Enquête faite par ordre du Sénat. Source citée plus haut.

(3) Nous donnerons plus loin des détails sur l'organisation du travail de ces ouvriers.

Ici se termine la longue liste des ouvriers de transport proprement dits. Comme l'indique le rapport présenté par la Commission d'enquête (1) et comme nous le fait remarquer, fort à propos, l'auteur de l'étude sur la récente grève de Hambourg publiée par le *Musée social* (2) (travail que nous avons été heureux de pouvoir mettre en regard des résultats fournis par nos investigations personnelles et auquel nous empruntons bon nombre de renseignements intéressants), le port de Hambourg, comme toutes les grandes métropoles commerciales, fournit encore journellement de la besogne à différentes catégories de travailleurs qui, bien que ne rentrant pas directement sous la rubrique de *Dockers*, n'en exercent pas moins leur influence sur le marché du travail. Leur solidarité est souvent activement recherchée par les ouvriers de transport, et peut même être décisive dans le cas d'une grève. Nous citerons parmi ces travailleurs :

Les peintres de navires (Schiffsmaler). Ouvriers professionnels ou occasionnels, les premiers étaient 527 en 1896, les seconds 498 en 1895 et 602 en 1896 ; ces travailleurs se plaignent généralement de l'emploi de couleurs malsaines et inflammatoires, ainsi que de l'insuffisance des échafaudages, cause de beaucoup d'accidents. L'encombrement du métier est tel, qu'en moyenne un tiers seulement des ouvriers trouve de l'emploi. En 1895, cette moyenne fut de 168, en 1896 de 226 hommes. Le salaire journalier moyen fut de 4,14 m. en 1895 et de 4,11 m. en 1896. En 1895, 273 de ces travailleurs gagnèrent un salaire montant à peine jusque 500 marcs ; 75 obtinrent de 500 à 1000 m. ; 131 de 1000 à 1500 m. ; 7 de 1500 à 2000 m. ; un seul reçut 2000 m.

Les nettoyeurs de coques (Schiffsreiniger). Leur métier consiste à enlever la rouille, les vieux enduits, la saleté qui recouvrent les navires tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Le mauvais état des échafaudages, l'emploi de couleurs malsaines sont aussi, pour eux, un risque professionnel. Y compris les " diverse Arbeiter ", leur nombre s'élevait à 708 en 1895, et à 632 en 1896. Les listes du métier accusent

(1) " Bericht der Senats-Commission... " etc. Comme pour les autres catégories de travailleurs, nous emprunterons nos chiffres aux statistiques dressées avec beaucoup de soin par cette Commission après une enquête contradictoire.

(2) No du 5 sept. 1897, pp. 383 et suiv.

pour 1896 le chiffre de 182 ouvriers. La moyenne journalière d'emploi fut de 31 en 1895, de 35 en 1896. Le salaire moyen par jour s'éleva respectivement pour ces deux années, à 3,60 m. et 3,58 m. Durant l'année 1895, 1315 nettoyeurs de coques joints aux nettoyeurs de chaudières gagnèrent un salaire pouvant monter jusqu'à 500 m.; 69 obtinrent de 500 à 1000 m.; 10 reçurent de 1000 à 1500 m. On voit par ces chiffres que le salaire de ces deux catégories de travailleurs est relativement bas.

Les nettoyeurs de chaudières (Kesselreiniger). Nous avons déjà parlé des dangers de cette profession, dangers qui proviennent souvent de l'emploi d'ouvriers trop jeunes pour un travail particulièrement malsain et pénible. La journée commence à 6 1/2 h. du matin pour finir à 5 1/2 h. du soir. Le travail de nuit a lieu de 8 h. du soir à 4 h. du matin, avec un repos d'une 1/2 heure à minuit. Souvent on supprime cet arrêt; le travail dure alors de 8 h. à 3 h. La température élevée des chaudières, des gaz délétères, des outils fort lourds contribuent souvent à ébranler la santé des tout jeunes gens qu'on y emploie. Y compris les travailleurs d'occasion, ceux-ci étaient 1099 en 1895 et 973 en 1896. Ces travailleurs accomplissent encore parfois la tâche des nettoyeurs de coques. Il faut, pour être complet, ajouter respectivement aux chiffres énoncés pour ces deux années, 121 et 125 ouvriers employés par la Compagnie transatlantique. La moyenne journalière d'emploi fut de 133 en 1895 et de 110 en 1896 pour les premiers, de 30 et de 52 pour les seconds. Le salaire moyen fut de 2,64 m. en 1895, et de 2,87 m. en 1896 pour les travailleurs ordinaires; de 2,44 m. et 2,65 m. pour ceux de la société (1).

Les ouvriers mécaniciens (Maschinisten und Heizer). On les rencontre dans le port ou sur le fleuve à bord des remorqueurs, des canots à vapeur et des bateaux de plaisance. Les statistiques les plus larges accusent 117 de ces travailleurs en 1895; 138 en 1896. La liste du métier donne le même chiffre en 1896. La moyenne journalière d'emploi fut de 78 en 1895, et de 71 en 1896. La moyenne des salaires journaliers fut, durant ces deux années, de 4,51 m. et 4,43 m. En 1895, 40 de ces travailleurs reçurent un salaire pouvant monter jusqu'à 500 m.; 21 gagnèrent de 500 à 1000 m.; 7 de 1000 à 1500 m.; 40 de 1500 à 2000 m.; 3 obtinrent 2000 m.

---

(1) Pour le salaire annuel, voir : *Les Nettoyeurs de coques*, p. 183.

Les dragueurs et chargeurs de lest (Bagger- und Ballastarbeiter). Le travail des premiers s'indique par le nom qu'ils portent; celui des seconds consiste à transporter le sable qui sert à lester les navires. Les dragueurs ne travaillent que l'été ; beaucoup sont des étrangers. Les autres sont assez peu nombreux, et gagnent un salaire fort médiocre : 700 à 800 m. par an (1).

Les gens de mer (Seeleute). Les statistiques n'étant point faites, il serait assez difficile de préciser le nombre exact, la moyenne des journées d'emploi et des salaires de ces ouvriers. On peut dire, d'une façon générale, qu'ils gagnent mensuellement de 15 à 60 marcs. Le premier chiffre est le salaire du mousse, le second celui du chauffeur; les matelots et sautiers touchent 50 m., les novices 35. La solde, qui devrait être remise à la fin du voyage, peut être obtenue dès le début, la loi le permet; mais, dans ce cas, le paiement ne se fait qu'après déduction de l'intérêt (2).

Le rapport présenté au Sénat par la Commission d'enquête cite, à côté de remarques qui ont trait aux lois générales (3), certains faits particuliers concernant la modicité des salaires, et l'exploitation exercée par les " Baase embaucheurs „ et les " Baase de logement „.

Au chapitre des salaires, on constate que quelques légères augmentations, consenties à l'issue de la grève, ont été retirées par plusieurs armateurs, sans doute à cause de la concurrence étrangère. En second lieu, on se plaint des honoraires exagérés exigés par les embaucheurs; on y regrette aussi la nécessité dans laquelle se trouvent les gens de mer de dépenser une grande partie de leur avoir chez les entrepreneurs de logement et les cabaretiers qui sont souvent de connivence avec l'embaucheur. Les négociations ont abouti récemment à l'établissement d'un bureau commun de location. Bien que

---

(1) *Musée social*, n° du 5 sept. 1897, p. 388.

(2) *Opus cit.*, pp. 388 et 389.

(3) Telles que la réduction et la compensation des heures supplémentaires, du travail de nuit et de dimanche, les plaintes concernant la manière dont on est traité et entretenu sur mer, le minimum d'étendue pour les chambres à loger, la réglementation du service de garde, le droit pour l'équipage d'élire un chef, l'érection de tribunaux d'échevins maritimes, le changement des dispositions concernant le droit de sauvetage, la revendication et la compensation pour privations et dommages subis (voir Règlement des marins et Code de commerce).

les gens de mer aient exprimé le désir de participer à l'administration de ce bureau, ils avouent ouvertement que cette institution nouvelle fonctionne d'une façon satisfaisante.

§ II. — LES DIVERS SYSTÈMES D'ASSURANCES

L'ASSURANCE CONTRE LA MALADIE. C'est une organisation essentiellement *locale ;* à côté des caisses anciennes, dites *volontaires*, auxquelles les personnes soumises à l'obligation de l'assurance restent libres d'adhérer, la loi créa différentes catégories de caisses obligatoires (1). Lorsque le besoin s'en fait sentir, les communes sont tenues de créer l'*assurance communale ;* cette organisation spéciale englobe toutes les personnes astreintes à l'assurance qui n'adhèrent à aucune caisse ni obligatoire, ni libre.

Les cotisations sont limitées par la loi (sauf pour les caisses libres); pour les caisses communales, elles sont fixées à 1 et tout au plus à 1 1/3 p. c. du salaire journalier moyen de l'endroit ; pour les autres caisses, à 2 et 3 p. c. Les patrons versent une somme égale à la moitié du versement de l'ouvrier. A Hambourg, certains ouvriers accusent les employeurs de refuser les travailleurs affiliés aux caisses libres de maladie, par crainte de devoir verser un tantième trop élevé. Nous ne savons si ces plaintes sont réellement fondées.

Les avantages minima (2) (secours accordés pendant au moins 13 semaines) :

1° Les soins gratuits du médecin, médicaments, lunettes, bandages, appareils, etc.

---

(1) Les caisses locales, confiées aux autorités locales, les caisses de fabriques, les caisses de construction, les caisses de corporation, les caisses minières. A Hambourg, une des principales sociétés libres exige une cotisation de 45 pf. plus 40 pf. *extra* tous les mois pour médicaments ; les allocations hebdomadaires sont de 14 marcs à l'hôpital ; 12 marcs à la maison ; on reçoit, de plus, les soins médicaux et pharmaceutiques.

(2) On peut, en prenant une double assurance, obtenir le total du salaire journalier. Les règlements peuvent également majorer les avantages précités; ainsi les secours peuvent être accordés pendant un an (au lieu de 13 semaines); pendant 6 semaines au lieu de 4, aux femmes en couches ; l'indemnité funéraire peut être portée à 40 fois le salaire journalier, le secours en argent à 75 p. c. au lieu de 50 p. c., etc.

2° En cas d'incapacité de travail, un secours équivalent à la 1/2 du salaire journalier ou bien, suivant les circonstances, l'admission dans un hôpital avec la 1/2 du salaire précité pour la famille.

3° (Pour les caisses obligatoires), une indemnité funéraire égale à 20 fois le salaire journalier.

4° (Item), un secours de maladie accordé durant 4 semaines aux femmes en couches.

L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS. Établie par les lois impériales de 1884-87 (1). " Elle embrasse les ouvriers, employés d'exploitation, „ ayant un revenu inférieur à 2000 marcs, et chefs de petits établis- „ sements *de l'industrie* et de *l'agriculture;* elle fonctionne au „ moyen de la mutualité entre les patrons réunis en *associations* „ *professionnelles.* L'extension de cette assurance au *commerce* et à „ la *petite industrie* n'est pas encore faite „.

Les cotisations sont versées annuellement par les patrons, proportionnellement aux services du personnel (c'est-à-dire à la totalité des salaires ou au nombre des ouvriers), et au degré de danger de chaque établissement.

Les indemnités comprennent :

a) *En cas de blessure,* à partir de la 14e semaine après l'accident, c'est-à-dire en " continuation de l'assurance contre la maladie „ (2) :

1° " Les frais de médecins et médicaments ;

2° „ Une rente pour incapacité de travail; jusqu'à 66 2/3 p. c. du salaire annuel ; „

Ou bien : " les soins gratuits dans une maison de santé (hôpital) „ jusqu'à complète guérison, avec une rente pour la famille comme „ en cas de mort „.

b) *En cas de mort :*

1° " Frais funéraires montant à 20 fois le salaire journalier sans „ être, en aucun cas, inférieurs à 30 marcs ;

---

(1) Nous empruntons ce passage au " Guide pour l'assurance ouvrière de l'Empire allemand recomposé pour l'Exposition industrielle de Berlin par l'Office impérial des assurances à Berlin, 1896. „ Tableau C.

(2) C'est grâce à cette participation des caisses de maladie soutenues pour les 2/3 par les ouvriers, que la loi appelle les représentants des travailleurs (directeurs des caisses de maladie) à prendre part aux enquêtes officielles faites sur chaque accident. De leur côté les patrons, grâce à leur intervention pour 1/3, prennent part à la gestion des caisses de maladie.



2° „ Une rente pour les survivants à partir du jour de la mort :
a) „ Veuves et enfants, à 60 p. c. du salaire annuel ;
b) „ Parents dans le besoin, à 20 p. c. du salaire annuel „ (1).

L'ASSURANCE CONTRE L'INVALIDITÉ ET LA VIEILLESSE (3), “ établie „ depuis le 1er janvier 1891, par la loi impériale du 22 juin 1889, „ embrasse les travailleurs *de toutes les branches de professions* et „ diffère, par son organisation essentiellement *régionale*, des autres „ branches d'assurances dont l'organisation est *professionnelle*. „ Quand elle aura atteint son plein perfectionnement, sur 100 assurés „ il y aura *un* pensionné pour vieillesse et *onze* pensionnés pour „ invalidité ; c'est-à-dire, que pour une population totale de 50 mil- „ lions d'habitants, il y aura 1.500.000 pensionnés qui jouiront ensem- „ ble de 330 millions de marcs de pension „.

Pour le paiement des cotisations, les ouvriers sont divisés en 4 classes d'après leur salaire : 1re classe jusqu'à 350 marcs, 2de 550 marcs, 3me 850 marcs, 4me au-dessus de 850 marcs. C'est celle de la majorité des ouvriers des ports.

	1re classe,	2e classe.	3me classe.	4me classe.
Cotisation hebdomadaire				
supportée moitié par les patrons moitié par les ouvriers	0,14	0,20	0,24	0,30
Cotisation totale de l'assuré				
pendant les 5 années d'attente	16,45	23,50	28,20	35,25
pendt les 50 années de calendrier	227,50	347,10	438,10	566,80

(1) Pour prévenir autant que possible les accidents, les associations professionnelles ont, d'après la loi, la faculté de rédiger un “ règlement relatif aux mesures à prendre pour prévenir ces malheurs. „ Les ouvriers doivent s'y conformer sous peine d'amende. Ces règlements sont généralement fort détaillés ; nous avons constaté leur existence dans la plupart des ports allemands que nous avons visités. A Hambourg, bien qu'ils eussent déjà édicté un règlement, les employeurs ont encore nommé un inspecteur ; ce dernier doit examiner l'état du matériel et déterminer la responsabilité du propriétaire, lorsque la mauvaise qualité des engins ou des instruments semble avoir été la cause de l'accident. Les ouvriers du port demandent généralement que l'inspection soit faite dorénavant au nom de l'État.

Pension annuelle				
y compris le subside de l'Empire : de 50 marcs.				
a) *Pension d'invalidité* (pour incapacité) les 5 années d'attente	115,20	124,20	131,40	141,00
50 „ de calend.	162,00	266,40	344,40	448,20
b) *Pension de vieillesse* (pour septuagénaires pouvant encore travailler)	106,80	135,00	163,20	191,40 (1)

§ III. — LA CONDITION MORALE DES TRAVAILLEURS

Les dockers de Hambourg ont généralement passé une bonne partie de leur jeunesse sur mer, en qualité de mousses ou de matelots. Leur instruction est souvent fort négligée, leur éducation encore plus. Les sentiments moraux et religieux des non-catholiques (c'est la grande majorité) sont presque nuls. Voici ce que nous disait un ecclésiastique et sociologue distingué fort au courant de la situation des travailleurs hambourgeois : “ Ils suivent, sans la connaître, la doctrine de Strauss et de Renan ; d'un tempérament mou et généralement fort indolent, ils professent surtout l'indifférentisme ; au point de vue économique, ils se tournent en masse vers le drapeau rouge comme vers un astre libérateur „. Et pourrait-il en être autrement, abandonnés qu'ils sont par les classes dirigeantes toutes imbues des principes égoïstes du libre arbitre ? Le clergé de l'église établie n'a sur eux aucune influence; ils se sont même déjà habitués à le mépriser ou, du moins, à le dédaigner autant qu'ils ignorent les dogmes qu'il enseigne. “ Ce sont là des matières propres à occuper l'esprit des femmes et des enfants „ ! nous répondirent-ils, presque unanimement, lors de notre enquête.

Le clergé catholique vit encore pour ainsi dire de la vie du missionnaire, à Hambourg. Comme dans les autres régions de l'Allemagne, malgré sa pauvreté et le petit nombre de ses ouailles, il ne néglige aucune occasion de procurer aux travailleurs, par l'entremise des

(1) *Même source.*

" Arbeitervereine „ la plus grande somme possible de bien moral et matériel (1). Chaque paroisse catholique voit se grouper autour d'elle un réseau d'œuvres sociales, bien modestes, il est vrai, eu égard au flot toujours menaçant qui s'agite au dehors, mais cependant bien vivaces et constituées d'une façon durable.

La boisson, cette plaie hideuse que nous retrouvons partout chez les travailleurs des ports, bien qu'elle y existe, n'est peut-être pas aussi enracinée à Hambourg qu'en Angleterre. Rarement on voit des ouvriers ivres sur les chantiers; il est vrai que, bien souvent, ils prennent leur revanche la nuit et durant le temps d'attente qui précède l'embauchage. Le mode de recrutement donne lieu, à ce point de vue, à des abus signalés, bien que, de l'avis général, la situation s'améliore. Chaque fois qu'un docker de Hambourg a envie de se désaltérer, il commande à la fois une pinte de forte bière et un verre de genièvre, puis il les avale rapidement l'un après l'autre. Lorsque ce procédé est renouvelé plusieurs fois, il amène bientôt une intoxication complète.

§ IV. — LA CONDITION MATÉRIELLE DES TRAVAILLEURS

Les logements de travailleurs du port, tels que nous les avons visités, comprennent généralement trois pièces : une chambre à loger, une cuisine, et une salle de réception où l'on se tient le jour. Les deux premières pièces sont souvent assez mal tenues et pauvrement meublées; la dernière respire une certaine aisance; on y remarque quelques vieux meubles en acajou, de petits tableaux, des vases, une table recouverte d'un tapis, en un mot un semblant de confort pouvant être comparé à celui que s'accordent nos petits boutiquiers de Belgique.

(1) Voici les noms des faubourgs où existent de ces associations ouvrières chrétiennes. *Hammerbrücke*, " St-Josephsverein „; *Eimsbüttel*, Concordia; *Altona*, " Gesellenverein „ compte 200 membres; *Barmbeck*, " Gesellenverein „; et Hambourg deux " Arbeitervereine „ comptant respectivement 120 et 150 membres. Ces cercles sont très fréquentés; on y admet tous les hommes de bonne volonté, même des protestants, quoique ce soit l'exception, pourvu qu'ils répudient les principes antireligieux et communistes. Ces groupements sont trop restreints, jusqu'ici, pour permettre de former des sections spéciales aux métiers qu'exercent les membres; mais leur érection future rentre parfaitement dans le programme de ces associations.

Le prix de location atteint 250 à 300 marcs par an; il est payé généralement par trimestre ; 50, 60, ou 70 marcs.

Nous ne pouvons affirmer que la condition matérielle des travailleurs *professionnels* soit plus mauvaise à Hambourg que dans les autres villes que nous avons visitées, au contraire; le budget des ménages ouvriers est encore consolidé par l'apport qu'y font souvent les femmes de dockers dont 50/100 environ sont trieuses de café, et gagnent environ 12 marcs par semaine; d'autres sont employées dans des fabriques. Les filles trouvent souvent place dans les magasins et sont payées à raison de 50 ou 60 marcs par mois. Il n'en est pas moins vrai que les travailleurs venus de la campagne et les nombreux " sans-travail „ de la cité font une concurrence sérieuse aux *dockers*, spécialement durant les mois d'hiver; les statistiques publiées par la Commission d'enquête l'attestent suffisamment. Il arrive, alors, que les ouvriers hambourgeois non employés au port d'une façon stable sont contraints de recourir à l'assistance publique.

§ V. — Les groupements d'employeurs et d'employés

1. Les employeurs.

a) *L'Union des maîtres-gabariers*, fondée en 1874.

b) *L'Union des sous-entrepreneurs d'arrimage*, qui date de 1886.

c) *Le syndicat des armateurs*, créé en 1883.

d) *L'association générale des employeurs de la ville de Hambourg-Altona*. Ce dernier groupement comprit, à partir de 1890, tous les syndicats d'employeurs du port. Nous verrons dans les paragraphes suivants, le rôle important qu'il joua dans la grève de 1896-97 ; qu'il nous suffise de dire ici que ces derniers événements ont démontré sa puissance et ont clairement fait connaître l'esprit, assez bismarckien, qui l'anime.

2. Les employés (1) :

a) *L'Union des gabariers* ; fondée en 1872, cette association se maintint difficilement au milieu des conflits qui agitèrent, dès cette

(1) Nous mentionnerons encore subsidiairement l'Union des matelots fondée en 1886, mais bientôt dissoute. En 1890, elle fut reconstituée et prit, en 1896, le nom d'" Union des gens de mer „.

époque, les travailleurs du port; en 1874, elle sombrait après une grève malheureuse pour ne renaître qu'en 1886 et disparaître définitivement en 1890 (1).

b) *La fédération des ouvriers des ports allemands*, née en 1891; nous en parlerons plus longuement au paragr. III de ce chapitre.

c) *L'Union des arrimeurs*; avant la grève, elle comptait environ 80 membres.

---

(1) On donne, pour cause de l'échec de ce premier mouvement syndical, les menaces de renvoi en masse formulées par certains employeurs.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier

—

LE SOCIALISME ALLEMAND

La propagande socialiste opère dans l'Allemagne contemporaine une poussée formidable. Aux dernières élections (1898), les candidats de ce parti obtenaient 2.125.000 suffrages (1) ; ni les lois répressives, ni les concessions, ni l'établissement d'organismes nouveaux n'ont réussi à enrayer le mal ; ses racines sont trop profondes. Citons en premier lieu les revers qu'éprouvèrent un grand nombre d'industries témérairement entreprises au lendemain des victoires de 1870. Des chômages sans nombre, une baisse considérable des salaires en furent les conséquences pour les ouvriers. Viennent ensuite l'écrasement produit par les impôts nécessaires à l'entretien d'une armée formidable, l'absence d'un tiers-état, l'émancipation brusque du prolétariat longtemps emprisonné dans une organisation corporative mal adaptée aux exigences de la vie moderne, enfin, et surtout, dans une partie notable de l'Allemagne protestante, l'absence complète de toute idée religieuse chez les travailleurs.

C'est à ces pauvres déshérités des biens de ce monde, à ces intelligences à peine dégrossies que le socialisme se présente sous un triple caractère de haine, de fausse science, et d'universel remède (2).

---

(1) En 1874, ils avaient 379.512 voix ; en 1878, presque le double : 559.211 ; en 1893, 48 députés socialistes étaient nommés par 1.786.738 citoyens. En 1898, les députés entraient à la Chambre au nombre de 56. Article de M. CETTY publié dans l'*Association catholique*, t. XLVI, p. 273.

(2) M. GEORGES BLONDEL, *Voyage social en Allemagne*. Extrait de la *Réforme sociale*. Séance du 1er février 1897. Paris.

En effet, dans nul autre pays nous n'avons rencontré plus de duplicité, plus d'acharnement, plus de méchanceté dépensés dans le but satanique de provoquer à la guerre des classes. Partout les meneurs font résonner les échos de leurs démonstrations creuses, prétendûment philosophiques (1).

En Allemagne, en effet, nous assistons à la marche ascendante d'un socialisme qui se targue de principes et de visées philosophiques ; du moins en prend-il tous les dehors. En Angleterre, ce sont les réformes pratiques, les améliorations immédiates qui prévalent.

En Angleterre encore, on se préoccupe fort peu du progrès de ces idées dans les pays voisins, à moins toutefois que les fils d'Albion n'y trouvent un avantage déterminé et immédiat. Mais en Allemagne, les travailleurs se laissent berner plus facilement dans les illusions d'une solidarité internationale. A ces grands maux quels ont été, jusqu'ici, les grands remèdes ? Longtemps on a cru pouvoir refréner l'humeur belliqueuse du socialisme révolutionnaire par ce que l'on a appelé le socialisme d'État : c'est sous l'impulsion de ces idées que sont nées les lois d'assurances obligatoires. L'expérience a prouvé que l'on avait exagéré la portée de cette réforme. Les Caisses d'assurances sont critiquées et le socialisme révolutionnaire n'a rien perdu de sa belliqueuse ardeur. Reste la réorganisation corporative des métiers ! Peut-être le plan nouveau, déposé par le Ministre de Berlepsh et devenu projet de loi en 1896, aura-t-il plus de succès ? L'avenir nous le dira !

Enfin, dirons-nous, si les pouvoirs publics sont impuissants, que peut-on attendre de l'initiative privée ? Certes, dans certaines contrées de l'Allemagne, les forces individuelles ont produit des œuvres admirables ; pour ne citer qu'un type de ces organisations ouvrières, tout le monde connaît les "Bauernvereine „ et les Caisses "Raiffeisen „ ! Dans les provinces catholiques, les Cercles ouvriers sont très florissants ; mais qu'adviendra-t-il des régions protestantes ? Quelles barrières l'initiative privée établira-t-elle dans des villes comme Hambourg, Brême, Lubeck, où règnent, en même temps, l'athéisme et l'individualisme le plus absolu ?

---

(1) Theodor Lorentzen, Arbeiter auf der Kaiserlichen Werft zu Kiel. *Die Sozial Demokratie in Theorie und Praxis, oder Ein Blick hinter die Coulissen.* „



CHAPITRE III

Les dernières Grèves

—

A. **Grèves antérieures à celle de 1896-97.**— 1° La grève de 1874 ; lutte engagée par deux mille gabariers unis à une partie des houilleurs et des arrimeurs; elle dura un bon mois, mais n'aboutit à aucun résultat.

2° La grève des arrimeurs, reprise en 1887 pour faire admettre un nouveau tarif des salaires rédigé proportionnellement à l'augmentation du prix des denrées et des loyers; elle n'aboutit pas plus que la précédente.

3° La grève de 1888 engagée pour le même motif par les arrimeurs; manquant de l'appui nécessaire des ouvriers permanents, elle échoua comme les deux autres (1).

4° Les grèves partielles de 1890 et de 1891, engagées par les chauffeurs et les sautiers.

B. **Améliorations obtenues pacifiquement par les travailleurs; demandes rejetées; nouveaux désiderata.** – 1° En 1887, grâce à l'intervention de la Chambre de commerce, les gabariers obtinrent, l'acceptation partielle d'un nouveau tarif : augmentation de 3 marcs 60 pf. à 4 marcs ; on refusa la diminution des heures de travail (2). c'était beaucoup demander à la fois.

2° En 1890, l'Union des arrimeurs fit des démarches auprès de l'Association des armateurs, pour obtenir la suppression de l'embauchage et du paiement des salaires dans les cabarets. Cette tentative n'eut aucun succès.

(1) En 1889, les ouvriers permanents et non permanents s'accordèrent pour demander un salaire de 4 marcs 20.

(2) Les gabariers demandèrent que la journée de travail fût fixée de 6 heures du matin à 6 heures du soir, au lieu de 5 1/2 h. à 7 heures.



3° En 1894 (été), une assemblée d'inemployés du port adressa une pétition au Sénat, demandant un bureau de placement dirigé par la ville de Hambourg. Les discussions nombreuses qui suivirent cette proposition n'aboutirent pas comme on l'aurait voulu.

4° En 1894 (automne), l'inspectorat des ports fut demandé au chancelier de l'Empire par " la Fédération des ouvriers des ports allemands ." Aucune solution n'avait été donnée à cette question avant la lutte de 1896-97.

C. **Grande Grève de 1896-97.** — I. CAUSES ÉLOIGNÉES DE LA GRÈVE. 1° *L'abaissement de la condition des travailleurs.*

Outre la diminution notable de la main-d'œuvre causée, comme dans tous les ports, par le perfectionnement de l'outillage, et par l'augmentation du tonnage des bâtiments correspondante à des économies en personnel (1); outre la concurrence de plus en plus effrénée produite par l'affluence des sans-travail, il y avait spécialement deux causes locales de gêne et de décadence pour les ouvriers de Hambourg :

a) Le renchérissement des produits de première nécessité (pain, viande, sel, pétrole), occasionné par l'entrée de cette métropole commerciale dans l'Union douanière allemande.

b) L'augmentation de la distance qui sépare les chantiers des habitations de ces travailleurs depuis l'agrandissement du port. La démolition d'un partie de ce quartier (2) a forcé bon nombre d'ouvriers à se loger fort loin des docks. Il en résulte souvent, pour eux, des dépenses assez considérables de temps, de transport et de nourriture prise à l'auberge (3). — En un mot, malgré l'élévation nominale du taux des salaires, on constate que les conditions du travail ont empiré.

2° *Les abus provoqués par l'exagération du nombre des intermédiaires.*

Le *Zeit*, journal bien connu pour ses opinions démocratiques, mais dont les informations, sur ce point surtout, ne semblent point dépourvues d'exactitude, n'hésite pas à dire, dans son n° du 14 janvier

(1) Même lorsqu'il s'agit de leur chargement et de leur déchargement.

(2) Plus de 500 maisons furent démolies en 1883 et 1884.

(3) Une *aumônerie du travail*, semblable à ce que l'on tente d'ériger en ce moment à Anvers, aurait ici sa raison d'être.

1897, que " les ouvriers déchargeurs ne pouvaient souffrir plus longtemps l'exploitation dont ils étaient victimes de la part des sous-entrepreneurs (Stauerbaase). " Ce fut une mauvaise tactique que de ne point tirer cela au clair „, continue-t-il ; et plus loin : " ce semble „ être un des caractères distinctifs de Hambourg que de laisser „ empocher des bénéfices vraiment étonnants par les intermédiaires „ (Mittelsmänner); dans ce cas-ci, un tiers du salaire des ouvriers „ leur reste certainement collé aux doigts (1). On se plaint spéciale- „ ment du système d'embauchage dans lequel les " Baase „ débitant „ eux-mêmes ou associés à des débiteurs de boisson, forcent les „ travailleurs à faire de grandes dépenses en alcool (Schnaps). „

L'auteur de la savante étude citée à propos de la dernière grève de Hambourg, écrit de son côté que " les rigueurs patronales sont aggravées par la classe des sous-entrepreneurs qui, presque entièrement indépendante des patrons, ne subsiste qu'aux dépens des ouvriers „ (2).

3° *Le mécontentement produit par les refus renouvelés opposés aux revendications ouvrières.*

Nous avons déjà vu comment l'initiative, prise en 1890 par l'Union des arrimeurs, pour obtenir la suppression du paiement des salaires et de l'embauchage pratiqué dans les auberges, fut peu récompensée par l'Association des armateurs. En 1894, la demande qui fut faite au Sénat d'ériger un bureau de placement ne recevait pas un meilleur accueil ; on peut en dire autant de l'inspectorat des ports réclamé vers la fin de la même année ; et la demande du remplacement des intermédiaires par un bureau unique d'enrôlement (pétition faite par les marins depuis 1890), n'avait point encore reçu de solution lors de la grande grève qui éclata six ans plus tard.

Cependant, si l'on ne s'est pas empressé de donner satisfaction aux désirs exprimés par les unions de travailleurs, il faut moins l'attribuer à l'insouciance des autorités ou des employeurs, qu'aux procédés souvent arbitraires et peu parlementaires des chefs socialistes.

---

(1) Les " Stauerbaase „, au nombre de 50 environ (continue le même journal), jouissent d'un revenu annuel d'au moins 20.000 marcs, quelques-uns de 60.000 à 70.000. Nous n'avons pu contrôler l'exactitude de ces chiffres.

(2) Les engagements se font par les soins des sous-entrepreneurs au service des armateurs. Les abus dont ils se rendent souvent coupables sont manifestes. *Musée social*, n° du 5 septembre 1897.



Il semble que, de part et d'autre, on ait des fautes à se reprocher : les ouvriers ont eu le tort de se laisser entraîner, à l'occasion de certaines revendications légitimes, par des chefs dont l'ardeur les poussait dans une voie opposée à celle qui devait les mener au succès. Les autorités et les patrons n'ont su distinguer les causes véritables d'abus des récriminations mal fondées et des menées révolutionnaires. Sous prétexte de réprimer des murmures inquiétants, ils se sont exposés, par leurs refus réitérés et leur inaction, à une rébellion ouverte.

II. CAUSES IMMÉDIATES DE LA GRÈVE : 1° *L'excitation des ouvriers des ports produite par l'obtention de deux victoires partielles.*

a) Le 10 septembre 1896, les arrimeurs noirs avaient obtenu, par une suspension de travail qui ne dura que deux heures, l'acceptation d'un nouveau tarif rédigé depuis le mois de juin de la même année (1).

b) Les 28 et 29 septembre 1896, les porteurs de grains avaient également suspendu leurs opérations et récupéré l'ancien taux de 50 pfen. par tonne à charger, taux qui avait été réduit à 45 pfen. en 1894.

2° *Les menées des chefs socialistes.*

“ C'est par la faute des meneurs socialistes, dit un journal à tendances démocratiques (2), que la grève a éclaté „. Il ne leur reproche pas de l'avoir proclamée, mais bien de ne pas l'avoir empêchée de se produire dans d'aussi mauvaises conditions. “Les chefs se „ sont trop occupés de la politique (mit der hohen Politik), continue- „ t-il, et par là ils ont négligé le mouvement ouvrier et nommément, „ l'examen de ce qui se passait au sein des travailleurs du port. „ C'est ainsi que la grève s'est produite tout d'un coup, sans qu'ils „ s'y soient attendus... Leur devoir était de veiller à ce qu'elle éclatât „ en temps opportun... „

La grande grève ayant abouti à un désastre, il serait vraiment trop facile pour ces mêmes chefs de décliner toute responsabilité en affir-

---

(1) Tarif du 15 juin 1896 : il stipule la gratuité du transport dans les bassins et une élévation des salaires à la tâche pour le chargement du charbon réclamé par les navires à vapeur; c'était le retour à l'ancien salaire qui avait été diminué en 1889.

(2) *Die Zeit*, Berlin, n° du 14 janvier 1897.

mant hautement, comme ils l'ont fait en notre présence, " qu'elle a éclaté malgré eux, grâce à l'action hâtive des ouvriers non syndiqués „. Nous croyons volontiers qu'ils ont été surpris de l'effet, peut-être trop instantané, de leurs excitations quotidiennes.

3° *La création de la Fédération internationale et l'exploitation fort habile du mécontentement produit par l'expulsion de son chef : M. Tom Mann.*

" L'effervescence qui amena le conflit était due pour beaucoup, „ au dire de M. Tom Mann lui-même, " à la formation de la Fédération et à son extension à Hambourg „ (1). Nous ne croyons point que les promoteurs de cette Union internationale aient prêché à Hambourg la grève immédiate ; n'étant point encore prêts à la soutenir d'une manière efficace, ils ne pouvaient s'engager directement dans une voie aussi périlleuse. Il n'en est pas moins vrai, cependant, que l'annonce de cette entente entre tous les travailleurs des ports, appuyée par la présence des chefs de la Fédération (2), était de nature à surexciter, outre mesure, les imaginations de ces hommes naïfs et confiants.

L'expulsion de M. Tom Mann, qui eut lieu le 15 septembre, et celle de M. Buzzo, secrétaire de la " Sailors and Firemen's Union „ opérée la veille, furent, pour ainsi dire, le signal de l'ouverture des hostilités. Voici comment, dans une brochure qu'il vient de publier, le leader anglais, M. Tom Mann, se rend compte de l'effet produit par la mesure de rigueur dont il fut l'objet. " Lors de mon arrivée à Ham-
„ bourg, dit-il, je fus arrêté et expulsé. Mais au lieu de leur ména-

(1) Étude sur la Fédération internationale des Marins, etc., publiée par le *Musée social*, n° du 30 septembre 1897.

(2) M. Tom Mann fut à Hambourg avant et aux débuts de la grève ; les deux fois il fut expulsé.

Voici ce qu'imprimait *le Peuple*, journal socialiste belge, dans son n° du 17 septembre : " Une dépêche de Hambourg annonce l'arrestation dans cette ville de Tom Mann, le socialiste londonien, *pour excitation à la grève générale des ouvriers du port.*

„ En apprenant cette arrestation, les ouvriers du port de Londres ont tenu des meetings de protestation.

„ Le citoyen Wilson, membre de la Chambre des communes, a annoncé son départ pour Anvers.

„ On sait que les dockers de Londres, d'Amsterdam, de *Hambourg*, d'Anvers, de Liverpool, de New-York *préparent un formidable mouvement de grève.* „

„ ger du bon temps, par le prompt éloignement d'un coquin tel que „ moi, cette expulsion mit le feu aux poudres (put the fat on the fire), „ provoqua une explosion générale d'ardeur dans la lutte chez les „ travailleurs hambourgeois, et fut un stimulant puissant vers l'orga- „ nisation „ (1).

C'est ainsi que les chefs socialistes profitèrent de l'occasion pour haranguer la foule, critiquer le gouvernement et préparer la lutte. Ils obtinrent un succès, peut-être plus grand que ne l'eût remporté la froide traduction d'un discours prononcé conformément à toutes les règles du flegme britannique ; toujours est-il que, dès le 27 novembre suivant, le député socialiste au Reichstag, von Elm, et d'autres orateurs, tout en approuvant le nouveau tarif rédigé par les arrimeurs, se sentaient obligés de refréner l'ardeur des ouvriers et de les conjurer de ne point se compromettre dans une action trop hâtive. Déjà alors, ils n'étaient plus maîtres de leurs hommes ; la suite des événements ne le prouvera que trop. Mais ce fait, loin de les excuser, n'en rend, à nos yeux, leur faute que plus lourde ; l'imprévoyance, en effet, ne peut devenir une cause de justification.

III. Les grandes phases de la lutte. 1. *Ouverture des hostilités.*

a) *Prétentions des ouvriers.* Le 14 octobre 1896, les arrimeurs à la tâche (Stückgutarbeiter) avaient nommé une commission de 9 personnes chargée d'élaborer un nouveau tarif des salaires. Le projet fut approuvé le 1er novembre et envoyé aux patrons, le 6 du même mois, avec prière de donner une réponse avant le 14 courant.

Voici les principaux articles de cette requête, tels qu'ils sont rédigés dans une étude déjà citée (2) à propos de la grève de Hambourg :

1° Élévation du salaire journalier de 4 marcs 20 pfennings à 5 marcs.

2° Un boni de 1 marc par jour et par nuit pour tous les travaux particulièrement difficiles et nuisibles à la santé (3).

3° Fixation des interruptions nécessitées par les repas et introduction d'un repos d'une heure à minuit.

4° Obtenir que l'on tienne compte, dans la journée de travail, du temps perdu en déplacements obligatoires ou en arrêts forcés, et que l'on considère comme travail supplémentaire les heures qui pour-

(1) " The position of dockers and sailors in 1897. „

(2) Paris, *Musée social*, no du 5 septembre 1897, p. 293.

(3) D'après l'ancien tarif, le boni était déjà de 60 pf.

raient, le calcul ainsi établi, dépasser la journée de travail ; c'est-à-dire, l'espace écoulé entre 6 heures du matin et 6 heures du soir.

5° Fixation de la durée maxima des journées de travail par homme.

6° Paiement des salaires d'après le *ticket-system*.

b) *Réponse et coalition des patrons*. Le 11 novembre, les maîtres arrimeurs s'adressèrent à l'Union des armateurs (1). Ceux-ci s'avisèrent, de commun accord avec la Fédération générale des employeurs (Arbeitgeberverband), sur l'accueil qu'il convenait de faire aux propositions des travailleurs. Le 13 novembre, ils notifièrent au comité des ouvriers qu'ils consentaient à accorder un salaire journalier de 4 marcs 50 pf. au lieu de 4 m. 20 pf. et, pour les travaux difficiles, un boni de 50 pf. pendant le jour et de 30 pf. pendant la nuit; mais ceci seulement lorsqu'il s'agirait d'un *chargement complet* de marchandises donnant lieu à un salaire supplémentaire (2). Les autres demandes furent écartées.

c) *Cessation de travail*. Le 15 novembre, les ouvriers, réunis par la

(1) Le journal *Die Zeit*, dans son numéro du 14 janvier 1897, donne une appréciation assez intéressante sur les conséquences qu'il attribue à cette coalition des patrons. " Ceux-ci (les armateurs) furent assez imprudents pour „ se déclarer solidaires de ceux-là (les Stauerbaase), quoiqu'il n'y eût aucune „ communauté d'intérêts entre eux et " les Stauerbaase „. Les armateurs „ s'adressèrent à l'Association des patrons (Arbeitgeberverband). C'était une „ seconde imprudence. Car dans cette association de patrons, qui compte „ environ 30 membres, les armateurs ne sont généralement représentés „ que par 3 membres. D'autre part, les corporations ont 6 délégués. Outre „ cela, les jardiniers, les fabricants de tabac, etc., y sont également représentés. Du moment que les armateurs s'étaient adressés à l'Association „ des patrons, ils laissaient échapper la cause de leurs mains. Par suite „ d'arrangements antérieurs, ils étaient tenus aux décisions de cette association... Les armateurs furent disposés de très bonne heure à entrer en „ négociations avec les grévistes et ils auraient consenti à plusieurs de „ leurs revendications. Mais toutes leurs propositions vinrent se briser contre „ la majorité de l'Association — contre un dur *non volumus* !... Voici un fait, „ c'est que lors d'une grève qui intéressait directement les armateurs tout „ seuls, ceux-ci étaient volontiers disposés à une entente amicale ; mais ils „ n'ont jamais pu exécuter leurs projets de pacification, parce que la coalition générale des patrons " Allgemeine Koalition der Arbeitgeber „ (coalition qui n'était guère compétente dans la cause en question), ne voulait „ point de paix. La " solidarité des intérêts „ a passé ici bien loin avant les „ intérêts des personnes sérieusement en cause. „

(2) Travail particulièrement difficile ou nuisible à la santé.

Commission du nouveau tarif, acceptèrent le salaire journalier de 4 marcs 50 pf. à condition qu'il serait fait droit à leurs autres desiderata.

L'Union des patrons répondit qu'elle s'en tenait à ce qu'elle avait proposé, et qu'elle n'entamerait pas de nouvelles négociations. Ce fut alors que, le 20 novembre, malgré la proposition du président de la fédération des ouvriers, faite au dernier moment, d'en appeler à la décision du Conseil des Prud'hommes, la grève fut votée à la presque unanimité des 3000 ouvriers présents.

Le samedi, 21 novembre, 3500 arrimeurs refusèrent le travail.

L'après-midi du dimanche les ouviers à la tâche, les arrimeurs noirs et les porteurs de grain se déclarèrent solidaires de leurs camarades. Ils ne formulèrent point de programme à présenter aux patrons mais, se voyant dans l'impossibilité de continuer seuls leur besogne habituelle, ils ne pouvaient se résoudre à effectuer celle que refusaient leurs compagnons (les arrimeurs) qui avaient engagé la lutte. Les autres catégories d'ouvriers suivirent cet exemple. Le 24 novembre, 500 ouvriers des quais de l' " Hamburg-Amerikanische Packetfahrt-Actien-Gesellschaft „ (1) refusèrent le travail ; ils furent

---

(1) Voici quels furent, à cette occasion, les agissements de la Compagnie. Dès les débuts de la grève, les ouvriers demandèrent une augmentation de salaire ; ils obtinrent une majoration de 40 pf. par catégorie. Le travail fut continué dans ces conditions, pendant trois ou quatre jours, puis les travailleurs abandonnèrent en bloc tous les chantiers pour se joindre à leurs compagnons grévistes.

Il s'agissait, avant tout, pour la Compagnie de trouver des travailleurs en nombre suffisant pour lui permettre d'exécuter ses contrats. Trois cents Anglais furent embauchés; mais ils ne purent résister au climat. La Compagnie prit alors à son service des ouvriers venus de l'intérieur de l'Allemagne et des bateliers sans ouvrage par suite des glaces. En peu de jours les demandes de bras affluèrent. Le salaire fut le même qu'auparavant, sauf que ces nouveaux travailleurs reçurent gratuitement la nourriture et le logement, bloqués qu'ils étaient par les grévistes. Les socialistes assurent que la Compagnie perdit durant la grève de 5 à 6 millions de marcs ; ces chiffres sont fort exagérés. D'après les renseignements recueillis de la bouche même des ingénieurs, l'entretien, le logement et la nourriture du personnel causèrent à la Compagnie une majoration de dépenses d'un marc par homme, soit 140.000 marcs ; de plus, une perte imaginaire évaluée à environ 60.000 marcs causée par la lenteur que mettaient les campagnards étrangers à effectuer la besogne, porte le chiffre véritable à environ 200.000 marcs.

imités par 300 nettoyeurs de chaudières. Le soir même la grève avait gagné les marins; le lendemain les gabariers, les nettoyeurs de coques et les peintres de navires ne se rendirent plus à leur ouvrage. Les 28 et 30 novembre virent respectivement s'ajouter au nombre des grévistes les travailleurs du grain et les ouvriers de l'entrepôt. Le dernier jour du mois, 150 mécaniciens du fleuve suivirent la même voie ; mais ce fut là une exception ; la grande majorité des travailleurs de ce groupe ne prit aucune part à la lutte.

d) *Constitution du Comité central de la grève ; distribution des secours.* Un bureau permanent fut composé de 5 personnes ; on y joignit les délégués des principales associations ouvrières du port (1). Les 15.000 grévistes déclarés du 2 décembre reçurent chacun une carte ; ils devaient la faire contrôler tous les jours. Le 1er décembre 7000 grévistes avaient participé à la première répartition des secours. Ceux-ci furent fixés à 8 marcs pour les célibataires, à 9 marcs pour les hommes mariés, plus 1 marc par enfant. Dès le 8 du même mois, les secours furent majorés d'un marc; le 15, ils furent portés à 11,10 et 1 marc par enfant ; mais le 26 janvier, les ressources ne continuant plus à être aussi prospères, le Comité fut forcé d'opérer une diminution de 3 marcs.

e) *Ressources dont disposèrent les grévistes.* Les unions ouvrières du port, toutes jeunes encore, ne possédaient point de fonds de résistance. Mais les corporations des métiers et la petite bourgeoisie de Hambourg suppléèrent largement à cette lacune par un don considérable de 646.295 marcs. Les syndicats allemands fournirent 50.213 marcs, et le restant de l'Allemagne 584.951 marcs. L'Angleterre envoya 55.254 marcs, la France 811 marcs, les autres pays étrangers 69.529 marcs. Soit un total de 1.350.988 marcs (2), auquel il convient d'ajouter un emprunt de 262.611 marcs qui est loin

---

(1) Outre ce bureau, connu de tous, il existait encore un Comité dont les agissements, s'ils avaient lieu d'une façon plus secrète, n'en étaient pas moins décisifs au point de vue de la marche des événements ; ce Comité socialiste, qualifié chez certains conservateurs de " Comité central de fomentation de grève ", (bien qu'il décline en ce moment la responsabilité du mouvement et nie énergiquement en avoir été l'instigateur,) n'en a pas moins joué un rôle très considérable.

(2) Ces chiffres sont puisés dans l'étude publiée par le *Musée social,* n° du 5 sept. 1897, p. 398-399.

d'être remboursé. 75.400 marcs furent consacrés au remboursement ou à l'amortissement partiel des dettes. 60.750 marcs servirent à couvrir les frais généraux de la grève.

d) *Mesures défensives prises par les grévistes contre les ouvriers étrangers.* La grève de Hambourg ne donna guère lieu à des troubles graves ; il n'en est pas moins vrai que le Comité établit une surveillance active sur les chantiers, dans le but d'intimider les travailleurs étrangers venus pour remplacer les grévistes. C'est ainsi que les Italiens, venus en assez grand nombre, trouvèrent plus prudent de ne pas se montrer ; les ouvriers du Hanovre, du Schleswig-Holstein, de la campagne voisine et des autres villes d'Allemagne furent souvent molestés, plusieurs d'entre eux furent contraints de rentrer chez eux. Nous avons vu que la Compagnie américaine fut forcée d'entretenir des travailleurs à ses frais pour les isoler de leurs camarades.

2. *Première tentative d'arbitrage.*

Cette mesure d'apaisement fut proposée par trois hommes notables de la cité: le président de la Cour industrielle, le Dr Noack, le président du grand Conseil (pouvoir législatif) S. Hinrichsen, et le sénateur préfet de police Dr Hachman. Outre les trois arbitres cités, le tribunal devait comprendre encore un délégué des employeurs et 4 représentants des ouvriers. La décision allait être prise par une majorité de 6 voix. Les unions ouvrières acceptèrent l'arbitrage dans une réunion convoquée le 2 décembre, et nommèrent comme délégués trois députés socialistes au Reichstag : MM. von Elm, Legien et Molkenbuhr, plus un ouvrier arrimeur appelé Doering. L'Union des employeurs, réunie le même jour, refusa d'envoyer son représentant et de reconnaître la sentence, disant : " L'arbitrage ne convient qu'aux luttes de salaire ; or, dans l'espèce, ce qui est en jeu, c'est une question d'autorité „ (Lohnstreit) et (Machtstreit) (1).

La réponse des travailleurs à un refus aussi catégorique fut la proclamation de la grève générale (4 décembre). Dès que le résultat du vote fut connu, les ouvriers des quais de l'État firent cause commune avec les grévistes. Nous verrons dans la suite combien cette décision leur fut désastreuse.

3. *Tentative d'arbitrage faite par le Sénat.*

Une première proposition tendant à faire nommer, par le Sénat,

---

(1) *Même source*, p. 396.

une Commission chargée de réunir un tribunal composé d'arbitres des deux parties, fut rejetée par les employeurs. Le 16 décembre, les grévistes prièrent la haute Assemblée de nommer des commissaires devant lesquels les représentants des deux parties pussent librement discuter leurs intérêts. Le Sénat répondit, le 18 décembre, que l'attitude menaçante des grévistes avait rendu toute tentative de conciliation impossible ; il les enjoignait donc de reprendre le travail, leur promettant qu'une fois la grève terminée, il provoquerait, lui-même, une *enquête* sur la situation du travail dans les docks. " Die Zeit „, organe du parti social réformiste, ne put cacher son mécontentement, lors de l'avortement de ces négociations si ardemment désirées par la population de Hambourg ; la ville était atteinte tout entière dans son activité par la crise des docks. Un fait est certain, c'est que dès le début de la grève, le Sénat s'était montré disposé à jouer le rôle de conciliateur que tous les amis de l'ordre attendaient de lui. Pourquoi de si grandes espérances furent-elles déçues ? Le journal démocratique que nous venons de citer nous l'apprend dans les quelques lignes reproduites ci-dessous, opinion dont nous lui laissons, d'ailleurs, la pleine responsabilité (1).

Comme on pense, la proposition du Sénat fut rejetée, le 19 décembre, à la majorité des 2/3 des grévistes. Le Comité central, pressentant que la lutte engagée dans ces conditions ne pouvait être avanta-

(1) *Die Zeit*, nº du 14 janvier 1877. " Très digne de remarque est l'atti-
„ tude du Sénat par rapport à la grève. Deux sénateurs furent envoyés à la
„ 2de séance de l'association des patrons : les M. M. O'Swald et Dr Burchard,
„ ce dernier membre social réformiste du Sénat. Ils étaient venus pour parler
„ en faveur d'un accord entre patrons et ouvriers. Mais on leur refusa la
„ parole, lorsqu'après avoir subi un interrogatoire, ils durent convenir qu'ils
„ ne représentaient point l'association des patrons. D'autre part, le Dr Semler
„ put parler, autant qu'il le voulut, bien qu'il ne représentât lui non plus aucune
„ association de patrons. C'était donc bien là un prétexte ; il parla, lui, libre-
„ ment contre l'accord proposé. Ce qui est incompréhensible, c'est que le
„ Sénat, qui au commencement de la grève avait cherché si correctement à
„ ramener la paix, en vint, peu de semaines après, à repousser fort rudement
„ la demande d'intervention faite par les ouvriers. On se casse la tête là-
„ dessus, lorsqu'on se demande quelles profondes raisons peuvent avoir
„ amené le Sénat à changer ainsi radicalement d'avis en si peu de semaines,
„ et à se convertir à la façon de voir manifestée entretemps par l'empereur
„ à Berlin „.

geuse, avait pourtant conseillé son acceptation ; mais les grévistes. arrivés au nombre de 16.387, depuis le 31 décembre, comptaient encore sur les secours qui affluaient de toutes parts et sur la situation gênante qu'ils causaient aux employeurs.

4. *Proposition faite au Sénat par l'association des patrons.*

Vers la mi-janvier l'association des employeurs présenta, à son tour, une adresse au Sénat ; il y était dit qu'elle ne céderait pas sur la condition qu'elle avait posée, savoir : la reprise immédiate du travail ; mais, pour donner une preuve de bonne volonté, pour faire cesser certains abus et faciliter aux ouvriers, sans les humilier, un retour à l'ordre normal des choses, elle proposait à la haute Assemblée de nommer un inspectorat du port chargé de la surveillance des conditions du travail et de l'amélioration de la situation générale de tous les ouvriers qu'on y occupe.

C'était un grand pas de fait dans la voie de la conciliation ; non seulement, en effet, cette proposition des employeurs impliquait la reconnaissance du bien fondé de certaines réclamations ouvrières, mais elle faisait encore droit à une ancienne requête, jusque là toujours formulée en vain.

C'était le cas ou jamais, pour le Comité de la grève, de suspendre les hostilités ; malheureusement pour lui et pour les travailleurs du port, l'échec que subit la proposition de paix émanée des chefs du mouvement après la réponse donnée, le 18 novembre, par le Sénat, contribua pour beaucoup à maintenir l'humeur belliqueuse de ces leaders ; ils firent voter un ordre du jour, d'après lequel les ouvriers du port jugeaient la proposition d'un inspectorat insuffisante et la reprise du travail impossible et humiliante dans ces conditions.

Une Commission de 7 ouvriers fut pourtant nommée avec charge d'entamer des négociations avec les patrons. Les pourparlers furent entamés, le 16 janvier, au local de la Chambre de commerce ; mais ces négociations demeurèrent sans résultat. Les ouvriers trompés par les sommes importantes qui leur étaient envoyées de toutes parts, croyaient pouvoir soutenir la lutte encore longtemps ; de leur côté, les employeurs avaient réussi à se pourvoir, en nombre presque suffisant, d'hommes appelés " de bonne volonté " ; ils pouvaient effectuer une bonne partie de la besogne courante. Aucune partie ne se disposait donc à céder. Les ouvriers exigeaient le renvoi des nouveaux employés, qui leur avaient fait concurrence durant la grève.

Les patrons, dans leur déclaration du 21 janvier, refusaient d'accéder à cette demande, disant qu'ils étaient satisfaits des services de ces travailleurs et qu'ils ne pouvaient se résoudre à les remplacer par des grévistes.

5. *La fin de la grève.*

Le 26 janvier, 16.495 grévistes avaient encore reçu des secours; mais le mauvais état des finances avait déjà exigé une réduction de 3 marcs; une nouvelle distribution eut lieu dans les mêmes conditions, le 2 février. Le refus formel des patrons, la situation graduellement plus facile de ceux-ci, opposée à la disette, chaque jour plus accentuée, des travailleurs, rendaient le maintien de la position intolérable. Force fut donc d'en finir avant l'épuisement complet des fonds; il fallait maintenir une réserve suffisante pour soutenir, pendant quelques semaines du moins, les nombreuses victimes de la grève. Le 29 janvier, n'attendant pas le signal, la plupart des ouvriers maritimes (chauffeurs, mécaniciens, etc.) reprirent le travail, bénéficiant d'une sensible augmentation de salaire (une dizaine de marcs par mois en général). De son côté le Comité de la grève, forcé par les événements d'exposer clairement la situation, conseilla, le même jour, aux grévistes de suspendre les hostilités. Mais la proposition, soumise au vote des travailleurs dans onze meetings, fut encore repoussée par 72/100 des voix. Le samedi 6 février, le Comité renouvela sa proposition l'accompagnant, cette fois, d'injonctions de plus en plus pressantes. La reprise du travail fut alors votée à une majorité de soixante-cinq pour cent. La lutte avait duré onze semaines!

6. *Les causes de l'échec subi par la grève.*

Nous l'avons dit plus haut; les travailleurs du port de Hambourg n'étaient nullement préparés à la lutte. Leur Union, toute jeune encore, ne possédait aucun fonds sérieux de résistance, et l'espoir qu'elle avait mis dans l'appui de la Fédération Internationale fut bien vite déçu. Cette grande ligue, anglaise dans sa constitution et peut-être trop anglaise pour assurer le succès qu'on en attendait, n'avait même pu empêcher les sans-travail (black legs) des ports anglais d'affluer à Hambourg et de compromettre ainsi le succès de l'entreprise.

Cet acquiescement plus ou moins avoué des dockers de Hambourg au mouvement international, fut également de nature à leur aliéner bien des sympathies. Ajoutons à cela la présence (à la tête du Comité de la grève) de plusieurs personnalités bien connues pour

leurs opinions socialistes fort avancées; tout cela n'était pas fait pour conquérir l'appui des gens les mieux intentionnés et les plus sincèrement dévoués aux intérêts de l'ouvrier. On voyait que dans ces conditions il n'y avait rien à faire. Sauf la déclaration dite " appel des professeurs „ aussitôt taxée de coopération révolutionnaire, nous ne retrouvons guère ici de ces marques de sympathie partant d'un rang social plus élevé qui firent la force et le succès de la grande grève de Londres, en 1889.

De leur côté les employeurs, forts de l'appui qu'ils recevaient en haut lieu, nommément de la part de M. de Boetticher, déclaraient hautement que les ouvriers n'avaient aucun sujet de se montrer mécontents. Quoique rigoureusement exacts, quant aux chiffres, les tableaux comparatifs des salaires publiés sur ces entrefaites, sans tenir compte de l'augmentation notable du prix de la vie à Hambourg, contribuèrent, de leur côté, à maintenir l'illusion sur l'opportunité de plusieurs réclamations ouvrières.

7. *Conséquences de la grève.*

Un premier résultat fut l'écrasement des unions hambourgeoises de travailleurs du port; mais il y eut plus, en effet :

" Quelle que soit l'issue de la grève. — imprimait *Die Zeit,* dans son n° du 14 janvier 1897, — elle laissera toujours derrière elle une division profonde et déplorable entre patrons et ouvriers. „ Rien n'est plus vrai. En déplaçant le mobile du mouvement qui d'économique qu'il était en principe, est devenu politique dans sa forme et dans la signification qu'on lui a donnée (ceci spécialement aux yeux des patrons), on n'a fait que reculer l'heure propice à la solution pacifique des conflits causés par les défectuosités reconnues et fort amendables du régime actuel du port.

D. Tentative d'une grève nouvelle en 1897.

Le conflit se produisit entre le syndicat des importateurs de charbon anglais et les porteurs de charbon qu'il emploie. Les patrons exigeaient de la part des ouvriers le préavis du congé de quinzaine; ces derniers voulaient que les employeurs leur promissent " de ne plus rien faire à l'avenir qui pût leur être préjudiciable. „ Termes fort vagues. De part et d'autre, on exigeait un engagement écrit.

On eût pu croire, un moment, au renouvellement d'une grève générale, l'appui de plusieurs autres groupes était déjà assuré aux grévistes; mais les chefs de l'Union nationale des travailleurs des

docks, profitant de l'exemple donné par le récent désastre, conseillèrent la reprise du travail dans une réunion qui eut lieu le 31 mars. Pour faire admettre cette mesure, ils firent entendre que l'on aurait recours à la grève générale dans le cas où l'appel fait à la Cour industrielle et l'enquête ouverte par la Commission du Sénat demeureraient sans résultats satisfaisants (1).

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS OUVRIÈRES

Voici, d'après les conclusions de l'intéressant travail publié par le *Musée social* (2), ce que l'on s'accorde à demander aux autorités locales et au législateur :

1° “ Suppression des entrepreneurs intermédiaires qui devront „ être remplacés par des hommes à la désignation des ouvriers et „ jouissant de leur confiance.

2° „ Diminution ou même suppression du travail à la tâche. Élé„ vation des salaires, notamment de ceux des marins et de plusieurs „ des groupes moins nombreux cités plus haut. Avant tout régle„ mentation de la journée de travail.

3° „ Il faut chercher à obtenir par des ordonnances de police bien „ comprises, par la création d'un inspectorat sérieux des ports, la „ prévention des accidents et la protection suffisante pour la vie et „ la santé des ouvriers.

4° „ Suppression des entraves mises à la liberté de coalition; éla„ boration d'une législation ouvrière claire et simple; organisation „ de tribunaux d'arbitrage et de conciliation „.

§ II. — LE RAPPORT PRÉSENTÉ AU SÉNAT PAR LA COMMISSION D'ENQUÊTE 1898 (3)

Au moment de mettre ces pages sous presse, nous recevons communication du premier volume de ce rapport. Il comprend une première

(1) Nous saurons par ce qui suit que les efforts persévérants de la Commission d'enquête furent couronnés de succès.

(2) Circulaire du 5 sept. 1897, p. 39.

(3) Après la grève des travailleurs du port et des marins, une Commission

partie donnant le résultat des interrogatoires subis d'une façon contradictoire par des patrons et des ouvriers de chaque branche du métier, et une seconde partie établissant la statistique des salaires et des heures de travail.

Nous avons passé en revue les différents groupes de travailleurs employés dans le port de Hambourg, et nous avons eu soin de puiser dans ces documents les renseignements les plus saillants ; qu'il nous suffise de mentionner ici quelques conclusions importantes.

Pour ce qui concerne la durée du travail, il semble que l'on n'abuse guère des heures supplémentaires ; les entrepreneurs cherchent, pour la plupart, à raccourcir les heures coûteuses. Là où le travail révèle une intensité ou une durée excessives, la Commission d'enquête a eu soin de défendre les intérêts des travailleurs; c'est ainsi qu'elle s'est élevée avec énergie contre l'emploi trop hâtif ou trop prolongé des jeunes nettoyeurs de chaudières et qu'elle a réclamé, sur ce point, l'intervention de l'État. Elle chercha également à éviter que l'on travaillât durant deux nuits consécutives ou que l'on exerçât n'importe quelle pression pour faire travailler la nuit.

Quant aux salaires, malgré ce que l'on a pu dire contre l'exactitude des listes publiées durant la grève, il semble que, dans leur généralité, ces listes ont été reconnues exactes.

La Commission constate que la journée de travail, lorsqu'elle peut être gagnée régulièrement, est " suffisante " dans la plupart des groupes professionnels (1) ; que cette rémunération est même supérieure à celle que l'on accorde à Hambourg pour des travaux de même valeur. Mais elle est forcée de reconnaître par l'évidence que la moyenne d'emploi est bien inférieure au nombre énorme d'ouvriers qui recherchent du travail (2). De là les salaires dérisoires (montant à peine à 100 marcs) gagnés en 1896, par 11.016 travailleurs d'occasion, et ceux de 100 à 500 marcs échus à 15.270 personnes de la même condition. Le rapport voit un remède à cette situation anor-

fut établie par le Sénat de Hambourg dans le but d'examiner les conditions du salaire et du travail des ouvriers et hommes de mer, d'aplanir les difficultés par des négociations entamées avec les délégués des deux parties et de faire, si besoin était, des propositions dans ce sens au Sénat.

(1) Exception faite en faveur des ouvriers de certains groupements secondaires, tels que les nettoyeurs de chaudières.

(2) Nous avons donné ces chiffres en tête de cette étude.

male dans l'établissement d'un bureau de placement. Il constate des abus sérieux dans le mode actuel d'embauchage et dans celui du payement des salaires. La Commission fit menacer les cabaretiers de la privation de leur concession, s'ils s'obstinaient à payer encore les travailleurs dans leurs cafés ou dans les salles attenantes ; elle décida plusieurs unions à payer les ouvriers au comptoir ou à bord des navires (ce fut le cas pour les arrimeurs).

Le rapport relève encore un grand nombre de plaintes concernant l'état du matériel et des installations maritimes (1). Un remède y fut porté, à la demande de la Commission, par la nomination d'un inspecteur du port (2).

Suivent alors les réclamations causées par le prix fort élevé et les conditions malheureuses du transport des ouvriers hambourgeois à l'emplacement de leur travail (3). Le compte-rendu renferme une liste de propositions dont l'exécution semble favorable tant aux patrons qu'aux travailleurs. La condition des marins y est également étudiée avec soin ; on relève certains abus inhérents au système d'embauchage et de fourniture de l'équipement. On y a porté remède par l'établissement d'un bureau commun de location.

---

(1) L'attirail de chargement, les échafaudages, l'éclairage insuffisant, la largeur insuffisante des bords des barques, l'emploi de couleurs malsaines, etc.

(2) Ce fonctionnaire est chargé par le Sénat de la surveillance générale des conditions dans lesquelles s'exerce la profession, et de la répression des abus qui se présentent.

(3) Transport exécuté par la société dite : " Hafen-Dampfschiffahrts-Gesellschaft ".

CHAPITRE IV

Monographies d'unions ouvrières

—

§ Ier. — « LA FÉDÉRATION DES OUVRIERS DES PORTS ALLEMANDS »

But de la Fédération. — L'association des ouvriers du port s'étend à toute l'Allemagne; elle à son siège principal à Hambourg et se propose, conformément à l'art. 1er de ses statuts, "de sauvegarder et de défendre les intérêts tant matériels qu'intellectuels de ses membres. Ce but sera atteint :

1° " Par l'étroite union et le soutien mutuel dans toutes les „ circonstances et dans tous les dangers que traverse le métier ;

2° „ Par la réglementation et le maintien d'un salaire convenable „ eu égard aux situations locales, et par la défense contre une „ concurrence indue et effrénée;

3° „ Par l'érection d'un comité énergique et expérimenté se donnant „ pour mission de venir en aide aux ouvriers, de défendre leurs „ droits et d'assurer le succès de leurs revendications bien fondées „ et légitimes.

4° „ Par l'instruction mutuelle, tant pratique que théorique, „ obtenue au moyen de la parole et de la plume, par voie de réunions, „ par la presse, et par l'érection de bonnes bibliothèques. „ Art. 2.

Il est utile de remarquer que ce programme *avant tout économique*, est soutenu par des chefs appartenant au parti socialiste ; mais ces statuts ne les empêchent malheureusement pas de s'occuper de politique. Quant à l'affiliation de la Fédération allemande à l'Union internationale fondée par M. Tom Mann, elle ne constituait point encore un fait connu du public lorsque nous fîmes notre enquête ; mais les chefs des dockers allemands se faisaient déjà gloire de leur adhésion personnelle à la ligue anglaise et en portaient les insignes.

La Fédération embrasse, d'une façon générale, tous les travailleurs du port. Signalons : les dragueurs, les ouvriers des docks, les gabariers, les machinistes, les nettoyeurs de chaudières, les porteurs de charbon, les ouvriers des quais, les arrimeurs, les nettoyeurs de coques, les ouvriers de l'entrepôt (1). D'après les renseignements recueillis auprès des chefs de l'Union, au mois d'avril 1897, Hambourg comptait encore, après la grève 13.000 adhérents de la Fédération nationale dont 6000 seulement payaient leur cotisation.

Nous avons rarement rencontré une fédération comprenant un aussi grand nombre d'ouvriers exerçant des métiers différents ; mais il est vrai de dire que tous ont des intérêts connexes et peuvent, en cas de besoin, trouver de précieux avantages dans une action commune. Cette particularité ressort, d'ailleurs, du caractère de cette association, elle est basée sur les principes du " fighting system „.

Conditions d'admission. — Pour faire partie de l'Union il faut :

1° Exercer ou avoir exercé une des professions indiquées ci-dessus. Dans le dernier cas, l'assentiment du " Vorstand „, Comité local, est nécessaire ; ce Comité peut également s'opposer à l'admission d'un membre (art 3.). Cessent d'être membres : *a)* les démissionnaires ; *b)* les associés arriérés de plus de 3 mois dans le versement de leurs cotisations.

2° Payer à l'entrée 50 pf. (30 pf. lorsque l'on ne reçoit pas le salaire usuel), et verser mensuellement une cotisation de 40 pf. ; cette dernière contribution est marquée sur un livret au moyen de timbres. Les membres affligés d'une incapacité de travail peuvent être exemptés de la moitié de leur cotisation (art. 5).

Sont exclus de l'Union : *a)* Les associés coupables de machinations contraires à ses intérêts. *b)* Les membres qui refuseraient de se soumettre aux ordres légaux du " Vorstand „.

Communication est faite de cette décision au Comité central. Les intéressés peuvent en appeler : 1° à l' " Ausschutz „ (Commission supérieure) ; 2° à l'Assemblée générale.

Administration. — *A.* ADMINISTRATION GÉNÉRALE. a) *Le Vorstand,* Comité central, composé de 5 personnes : 1er et 2d président, caissier, secrétaire et assistant nommés par " l'assemblée générale „. Ce

(1) Le " Vorstand „ peut admettre aussi dans l'Union des personnes qui ne sont plus employées au travail du port ou de la batellerie (art. 3).

Comité représente l'Union tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, veille au respect et à l'exécution des prescriptions statutaires, convoque les assemblées générales, ordinaires et extraordinaires, décide des cas non prévus par les règlements et représente l'Union, par l'organe de son président, devant les autorités et les tribunaux. Art. 8. Enfin, il juge des griefs formulés par les membres contre l'administration ou contre des associés. Art. 17.

b) *La Commission de revision*, composée également de 5 membres dont le chef est élu par l'assemblée générale ordinaire et les 4 autres par la Fédération des syndicats. Ils doivent résider au siège de l'Union. Cette Commission procède, au moins tous les trois mois, à la revision de la caisse ; elle vérifie les liquidations et fait rapport au Comité supérieur.

c) *Le Comité supérieur* " *Ausschutz* „, élu au nombre de 5 membres par le syndicat local de la ville où il a son siège. D'après les statuts, cette cité ne peut être la même que celle où est établi le centre de l'Union.

Le Comité supérieur de surveillance approuve les rapports de la Commission de revision, fait, au besoin, le relevé de la Caisse centrale et statue sur les griefs établis contre le " Vorstand „, etc.

d) *L'Assemblée générale*, autorité suprême de l'Union, se compose des délégués de tous les syndicats locaux (ceux qui comptent au delà de 400 membres, peuvent envoyer 2 délégués, jamais plus), d'un délégué de "l'Ausschutz „, d'un délégué de la Commission de revision, du 1er et 2d président de l'Union, enfin du caissier général. Une taxe spéciale de 20 pf. par membre est levée, dans chaque syndicat, pour couvrir les frais de la délégation ; le produit en est versé dans la Caisse générale.

La compétence de cette assemblée porte principalement sur les points suivants : *a)* élections ; *b)* revision des statuts et des comptes ; *c)* fixation des diètes. Aux élections, chaque délégué ne dispose que d'une voix. La convocation a lieu tous les 2 ans, au plus tard au mois de juillet. Les membres du " Vorstand „ et le président de la Commission de revision sont élus au scrutin secret.

Les syndicats locaux sont appelés à combler les vides qui pourraient se produire durant l'année. Ces élections extraordinaires sont publiées par l'organe de l'Union et vérifiées par l' " Ausschutz „. Art. 14.

Les propositions adressées à l'assemblée générale sont présentées par écrit au " Vorstand „, au moins 8 semaines avant la réunion. Celui-ci, 4 semaines avant l'assemblée générale, donne connaissance de ces désiderata à tous les mandataires. Les demandes d'urgence sont cependant admises.

B. ADMINISTRATION LOCALE. Le " Vorstand „ de l'Union peut établir des " Mitgliedschaften „, syndicats locaux pour des circonscriptions déterminées. Art 15. Ces associations dépendantes doivent compter au moins 10 membres. Lorsque la situation l'exige, on crée dans un même endroit plusieurs " Mitgliedschaften „, un pour chaque branche du métier; le port de Hambourg compte aujourd'hui 13 de ces sections. Chaque syndicat local élit pour la gestion de ses affaires un mandataire, un caissier, un secrétaire et un assistant. Ces élections sont validées par le " Vorstand „ de l'Union. Le mandat est d'un an.

Pour maintenir la bonne entente entre les syndicats d'une même région, les statuts exigent que l'on nomme un mandataire général. Celui-ci dirige les réunions communes des membres qui ont lieu tous les deux mois; il préside, en outre, les séances mensuelles et générales des bureaux de ces unions. Chaque syndicat a sa réunion mensuelle.

Sauf le droit d'admission des membres et de perception des cotisations, on ne peut point dire que la " Mitgliedschaft „ jouisse, en vertu des statuts de l'Union, d'une autonomie bien sérieuse. Le règlement stipule, en effet : " l'obligation pour tous les fonctionnaires de ces administrations d'exécuter les prescriptions du Comité central „. Aussi avons-nous pu nous apercevoir, au cours de notre voyage d'enquête, que cette tutelle si autocratique n'était point acceptée partout avec le même empressement.

Obligations des membres. — Outre l'assistance aux réunions et le paiement des cotisations, tout membre, dit l'article 7, " s'assume l'obligation de soutenir dans la mesure de ses forces les tentatives qui seront faites en vue d'obtenir des conditions plus avantageuses de salaire et de travail „. Les œuvres de propagande sont également recommandées.

Avantages procurés par l'Union. — Association créée, avant tout, pour la lutte et imbue des principes du nouveau trade-unionisme, l'Union allemande n'a guère songé à créer des caisses permanentes de secours. Nous avons appris cependant qu'elle favorise les verse-

ments effectués à une caisse libre pour le cas de maladie; c'est quelque chose ! Les lois impériales ont, d'ailleurs, partiellement comblé le vide laissé, dans l'Allemagne du Nord, par les associations modernes de travailleurs. Outre les secours promis en cas de grève, l'Union se borne donc à quelques stipulations fort accessoires :

1° Elle avance aux membres les sommes dont ils auraient besoin pour défendre, en justice, leurs intérêts professionnels; mais les statuts ajoutent que ce n'est là qu'un simple prêt, sauf le cas d'une issue défavorable (1).

2° L'Union exempte ses adhérents du paiement de leur cotisation dans certains cas spéciaux :

a) Le cas de maladie attestée par un certificat de médecin.

b) " En cas de chômage prolongé, ou si un membre tombe fréquem-
„ ment dans le besoin, il peut obtenir de l'administration locale, par
„ demande verbale ou écrite, l'ajournement ou l'exemption de la coti-
„ sation „.

c) " Les membres enrôlés au service militaire ou mis en prison, sont considérés comme n'appartenant plus à l'Union „ ; à leur retour ils peuvent pourtant récupérer sans formalités leur situation antérieure, s'ils s'annoncent auprès du Comité.

Patrimoine de l'Union. — " La tenue des livres est unique pour toute l'Union ; elle est fixée par l'assemblée générale „, dit l'art. 15.

a) *Caisse centrale.* Elle comprend 50/100 des cotisations perçues par les syndicats locaux et la totalité des taxes extraordinaires. La quittance postale seule fait preuve de l'envoi de ces sommes par les associations locales ; celles-ci peuvent, le cas échéant, obtenir certains subsides de la Caisse centrale, lorsqu'il s'agit d'avances faites aux membres par l'Union.

Chaque année, le " Vorstand „ rédige le compte général par extraits du grand livre. Ces pièces revisées par l' " Ausschutz „ sont présentées à l'approbation de l'assemblée générale (2). Art. 17.

---

(1) Si les frais de justice ne sont pas remboursés au membre, l'Union doit considérer les sommes avancées " comme perdues et le membre n'est pas tenu de les restituer ultérieurement „. Extrait des statuts.

(2) En cas de dissolution de l'Union (celle-ci ne peut être votée que par les 4/5 des membres représentés), le patrimoine ne peut en aucun cas être partagé entre les membres. Les statuts exigent " qu'il demeure intact pendant deux ans, et si durant ce temps il ne surgit pas de nouvelle Union qui puisse

b) *Caisses locales.* Ces caisses ne peuvent prélever que 50/100 sur le revenu des cotisations pour solder les dépenses de leur syndicat. Chaque " Mitgliedschaft „ élit trois reviseurs. Les formulaires de liquidation, signés au moins par un de ces derniers, sont envoyés chaque mois à l'approbation du Comité central, le " Vorstand „. Ce dernier peut, en cas de retard, et même " à tout moment „, procéder à la revision des pouvoirs de l'autorité locale. Le règlement est fort sévère sur ce point. Les unions locales doivent également rendre compte de leur matériel ; elles font les rapports statistiques demandés et leurs fonctionnaires sont responsables, vis-à-vis de l'Union, de la valeur nominale des timbres d'acquittement apposés aux livrets des membres. Art. 15.

En cas de *séparation* d'une " Mitgliedschaft „, les sommes perçues et les instruments acquis par cette association locale *au cours de son affiliation*, rentrent dans le patrimoine commun de la ligue. Si, au contraire, la " Mitgliedschaft „ se *dissout*, l'argent et les instruments rentrent, sans conditions, dans la Caisse centrale et y demeurent à moins que, dans l'intervalle de deux années, il n'ait été formé une nouvelle Union locale dans la même ville. Celle-ci bénéficie, dans ce cas, du patrimoine de la précédente. Art. 16.

§ II. — L'UNION DES TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR L'ÉTAT DE HAMBOURG

Différentes catégories de membres. — Les ouvriers de l'État sont répartis en trois sections :

1. Les ouvriers des magasins.
2. Les travailleurs de la grue, employés à la journée, à raison de 4 marcs par jour.
3. Les ouvriers stables des entrepôts (Schuppen) travaillant, soit d'après les stipulations de l'*accord*, d'où leur nom d'*Accordarbeiter*, soit à *la journée*.

Les Accordarbeiter (1) dont nous allons nous occuper spécialement

en bénéficier, il doit être employé en faveur du mouvement ouvrier „. (Disposition finale.)

(1) Ces ouvriers stables firent cause commune avec les grévistes lors de

ici, forment une Union distincte dont les membres se divisent à leur tour en trois catégories : les " Arbeiter „, " Vorarbeiter „ et " Oberarbeiter „.

a) Les " ARBEITER „; ce sont les simples ouvriers.

Conditions d'admission : 1° Il faut être proposé par un membre.

2° Payer un droit d'entrée de 2,70 marcs.

3° Être agréé par les fonctionnaires supérieurs et remplir les conditions prescrites par l'administration. Art. 16.

Les " Accordarbeiter „, tout en rentrant dans la catégorie des ouvriers à engagement permanent, n'ont point le droit (1) de réclamer leurs salaires auprès de l'administration durant les jours de chômage que celle-ci est autorisée à leur imposer, lorsqu'il y a manque passager de travail. Par contre, ils demeurent obligés de payer leurs cotisations hebdomadaires à la caisse de maladie, de même qu'à l'assurance pour la vieillesse. Ces sommes sont soustraites lors du payement des salaires.

b) Les " VORARBEITER „. Chaque équipe (Arbeiter-Abtheilung) est dirigée par un chef nommé par l'administration des quais, sur la proposition des " Oberarbeiter „, et parmi les ouvriers employés au moins depuis un an. Ces chefs d'équipe, ou ceux qui les remplacent, sont responsables de l'exécution régulière des travaux que leur confie l'autorité supérieure (art. 13). Outre leur besogne spéciale de surveillance, de répartition et de direction, ils prennent, eux-mêmes, une part active dans le transport des marchandises. Ils ont, de plus, à s'assurer de l'état de ces denrées et de l'importance des avaries qu'elles peuvent avoir contractées lors de leur chargement, de leur déchargement ou de leur remise dans les entrepôts (Schuppen).

Le règlement est très sévère sur ce point (art. 14). Il exige qu'une mention spéciale soit faite dans le registre de déchargement pour chaque dommage constaté. Les marchandises, tant à leur arrivée que

---

la grande grève de 1896-1897; ils furent congédiés par l'administration (Quai-Verwaltung) et remplacés par des Allemands, nouveaux venus au port; les anciens travailleurs sont employés maintenant comme auxiliaires. Le malheur qui frappe ces ouvriers est d'autant plus sensible, que leur situation antérieure était relativement bonne; ils étaient assurés d'un salaire quotidien; aussi en avons-nous rencontré plusieurs qui cachaient mal leur ressentiment contre les meneurs qui les ont mis dans une pareille situation.

(1) Art. 15 de leur règlement.

lors de leur expédition, sont soumises à l'inspection d'un fonctionnaire nommé " Lademeister „, et les ouvriers sont responsables lorsque cette disposition est enfreinte.

c) Les " oberarbeiter „. A la tête de chaque étendue de quais et des entrepôts (Schuppen) se trouve un surveillant d'un grade supérieur, dont la fonction tout honorifique n'est point rétribuée ; c'est l'" Oberarbeiter „. Réunis, ces hauts fonctionnaires forment le Comité du *Vorstand.*

Mode d'élection. — Les " Oberarbeiter „ sont élus au sein des " Vorarbeiter „ par tous les " Arbeiter „ au moyen d'un bulletin sur lequel on inscrit les noms de deux candidats. La simple majorité est décisive. En cas de parité de voix, c'est le sort qui décide. Le mandat est annuel, mais la réélection est admise. L'" Oberarbeiter „ non réélu demeure " Vorarbeiter „. Toutes les opérations électorales sont contrôlées par un fonctionnaire de l'administration des quais. Celle-ci se réserve le pouvoir de confirmer les élections. En cas de refus d'approbation, on procède à un nouveau scrutin pour remplacer celui ou ceux qui auraient été écartés. Art. 12.

Nombre. — Les " Accordarbeiter „ forment une corporation d'environ 1000 membres. Le nombre maximum ou minimum est fixé par l'administration, d'après que les besoins journaliers s'en font sentir.

Les auxiliaires. — Les " Oberarbeiter „ sont juges du nombre, de l'opportunité et des conditions d'admission concernant les auxiliaires. Art. 15.

On évalue leur nombre à trois ou quatre cents d'après les circonstances ; parfois beaucoup plus ; ils sont divisés en 3 catégories munies de cartes différentes et appelées au travail par préférence les unes aux autres (1).

Pour obtenir plus sûrement la promptitude requise dans l'acceptation d'un travail plus pénible ou plus accéléré, l'art. 20 donne le droit au directeur des entrepôts (et lui impose même le devoir)

(1) Cartes rouges, payées à raison de 3,30 marcs par jour.
„ bleues, „ 3,00 „ „
„ grises, „ 3,00 „ „.

La différence entre le salaire de ces auxiliaires et celui des ouvriers stables de l'accord, est versée chaque mois entre les mains de ces derniers. Ils reçoivent ainsi en moyenne un supplément de 12 marcs. Le Comité de la grève s'est opposé catégoriquement à cette augmentation de salaire.

d'embaucher des auxiliaires aux frais de la corporation. Celle-ci est responsable de la bonne exécution de leurs travaux (1).

Division en circonscriptions (Betriebsbezirke). — Tout en demeurant homogène, la corporation comprend deux grandes sections:

a) Celle des quais de la rive droite de l'Elbe, à l'ouest du port de Magdebourg.

b) Celle des quais de la rive droite, à l'est du port de Magdebourg, et de tous les quais de la rive gauche.

Administration. — Les principaux rouages peuvent être ramenés au nombre de trois :

1° Le " Vorstand ".

2° L'"Ausschutz ".

3° L'administration des quais.

Le " Vorstand " est un Comité spécial composé de "Vorarbeiter " et préposé *à la direction de la Corporation des " Accordarbeiter "*. Il est son intermédiaire obligé auprès de l'administration des quais. Néanmoins, tout " Accordarbeiter " qui aurait des griefs, soit contre le Comité tout entier, soit contre un de ses membres, ou dont les légitimes revendications n'auraient point eu d'écho auprès du "Vorstand ", conserve le droit de se plaindre oralement près d'un officier supérieur de sa circonscription. Il exerce ce droit en vertu de l'art. 10 du règlement.

Attributions et pouvoirs spéciaux du " Vorstand " :

a) Pour ce qui concerne la corporation des " Accordarbeiter ", lui seul peut formuler des souhaits et adresser des requêtes à l'administration des quais. Art. 11.

b) Lui seul peut aussi engager la corporation tout entière par ses décisions. Art. 11.

c) Enfin, c'est au " Vorstand " qu'incombe la surveillance des " Accordarbeiter ". " C'est lui, dit l'art. 10, qui propose à l'administration le renvoi des ouvriers paresseux, querelleurs, buveurs ou devenus inutiles pour d'autres motifs ". La sentence est exécutée par l'officier supérieur (de l'État) qui dirige le travail. Art. 11.

L' "Arbeiter-Ausschutz ". C'est une Commission supérieure uni-

---

(1) Lorsque le chargement ou le déchargement des navires traîne en longueur, le directeur des entrepôts a également le droit de requérir des chariots et de louer leurs services aux frais de la corporation. Art. 20.

quement chargée de la réglementation des intérêts généraux communs à tous les ouvriers de l'État. Elle se compose de 12 représentants ouvriers, élus annuellement par les différentes catégories de travailleurs. A côté de chaque membre, on nomme deux remplaçants ; ces derniers ont le droit de siéger à la place du titulaire en cas d'empêchement momentané ; ils continuent son mandat si son absence devient définitive „ (1).

Ont droit de vote : tous les dockers employés par l'État, les ouvriers des ateliers, les manouvriers de la grue, et les ouvriers stables des entrepôts, soit que ces derniers travaillent à la journée, soit qu'ils aient accepté le salaire dit de “ *l'accord* „, sans distinction d'âge ou de durée de service. Art. 3.

Sont éligibles : tous les ouvriers de l'État des catégories susmentionnées, âgés d'au moins 30 ans et employés sans interruption, depuis au moins 3 ans. La réélection est admise. Art. 3.

Mode de scrutin. Chaque électeur inscrit sur un bulletin *ad hoc*, délivré par l'administration, les noms de 3 éligibles. Celui qui obtient le plus de voix est membre de la Commission, celui qui suit est premier remplaçant, l'autre second remplaçant. Le sort décide en cas de parité de voix. Lorsqu'une certaine catégorie d'ouvriers, telle que les travailleurs de la grue, a le droit de désigner deux membres de la Commission, l'élection se fait en deux fois. Toutes les opérations sont dirigées par un délégué de l'administration des quais. Art. 4.

Le président de l' “ Arbeiter-Ausschutz „. Dans la première séance qui suit les élections, on procède à la nomination d'un président. Ce fonctionnaire sert d'intermédiaire entre la Commission et le directeur des quais. Il préside les réunions lorsqu'aucun représentant de l'administration n'assiste à la séance (art. 5), et rend compte, par écrit, au directeur des quais, des propositions qui peuvent avoir été faites à l'administration. (Art. 8).

Pouvoirs de la Commission. L'art. 5 résume ainsi les principales attributions de l' “ Ausschutz :

a) Donner son avis sur les modifications ou les ajoutes portées au règlement, de même que sur toutes les questions qui lui sont présentées par l'administration.

---

(1) Règlement spécial de l' “ Arbeiter-Ausschutz „, daté du 28 avril 1691, entré en vigueur le 19 mai et annexé au règlement des “ Accordarbeiter. Art. 1 et 2.

b) Appeler l'attention sur les dangers ou les inconvénients constatés dans les installations du travail, faire des propositions raisonnables pour y remédier.

c) Discuter les projets d'amélioration ou les griefs généraux touchant l'ensemble des travailleurs ou les principales catégories d'ouvriers.

d) Donner son avis sur l'introduction d'institutions nouvelles favorables au bien-être ; ou proposer l'amélioration des institutions existantes.

N. B. Lorsque des intérêts de cette nature regardent exclusivement les " Accordarbeiter „, ils rentrent dans la compétence spéciale du " Vorstand „.

Ordre des séances. Convoquées par le directeur des quais, soit qu'il agisse de son propre mouvement, soit qu'il accède à la demande (motivée par écrit) du président, les membres de la Commission se réunissent, au moins 4 fois par an, dans une salle mise à leur disposition par l'administration. Ils sont dispensés, les jours de séance, du service de l'après-midi, sans subir pour cela aucune diminution de salaire. Art. 7.

Le directeur des quais,ou le fonctionnaire qui le remplace, ne prend part à la délibération que lorsque le sujet a été mis à l'ordre du jour par l'administration, ou lorsqu'il a déjà été préalablement discuté et doit encore donner lieu à des pourparlers entre la Commission et l'administration supérieure. Dans ce dernier cas, ces sujets de discussion priment toutes les propositions dues à l'initiative des membres, propositions sur lesquelles les fonctionnaires de l'administration ne donnent leur avis que lorsqu'ils y sont explicitement appelés par la Commission. Jamais ces fonctionnaires ne prennent part au vote. Art. 8.

Le procès-verbal des délibérations communes de la Commission et du directeur des quais est signé par ce dernier et par le président de la Commission.

L'ADMINISTRATION DES QUAIS est une autorité instituée par l'État pour exercer une surveillance spéciale sur les Docks qui lui appartiennent et sur leur nombreux personnel ouvrier (1). Elle dépend immédiatement du département du commerce et de la navigation.

Direction et surveillance. Elle exerce immédiatement ces fonctions

(1) Environ 1000 " Accordarbeiter „ et de 300 à 500 ouvriers auxiliaires.

par ses agents préposés au service des quais et des entrepôts. C'est d'eux que les " Oberarbeiter „ et les " Vorarbeiter „ reçoivent les ordonnances concernant la réglementation du travail. Ils prononcent en dernier ressort des amendes et des exclusions.

Réglementation des pourparlers. Aucune réclamation concernant le salaire, les employés, les conditions du travail, etc. n'est, en général, acceptée par l'administration sans l'entremise du " Vorstand „. C'est entre ces deux rouages que s'établit la conciliation.

Police, peines, responsabilité. — Comme nous l'avons vu, les " Vorarbeiter „ sont préposés à la surveillance de chaque équipe; réunis en Conseil sous le nom de " Vorstand „, ils jugent en premiere instance des peines et même des cas de renvoi prononcés ensuite définitivement par l'administration supérieure. — Si un ouvrier croit avoir été offensé par un de ses compagnons, il s'adresse au directeur des entrepôts. Si ses plaintes concernent un des chefs, il doit avoir recours aux fonctionnaires immédiatement supérieurs; ceux-ci sont tenus d'examiner le cas (art. 4). Les amendes sont infligées par le directeur du quai ou ses remplacants. Art. 30.

Obligations des membres. Aucun ouvrier ne peut s'absenter ni manquer au travail, sans invoquer un motif légitime et sans avertir la direction. L'article 26 du règlement stipule, d'une facon précise, les conditions de cessation et de reprise du travail, ainsi que celles de l'octroi des congés.

L'art. 3 prescrit que les " Accordarbeiter „ doivent exécuter leur besogne avec énergie, attention et diligence, avoir soin des marchandises ainsi que des instruments de travail, suivre immédiatement et en conscience les prescriptions de leurs supérieurs. Comme signe de ralliement, tous les ouvriers de l'État sont tenus de porter une casquette spéciale revêtue d'une insigne. Art. 7.

Peines. a) *Retards :* léger retard 25 pf.; — plus d'une 1/2 h. soustraction du salaire, de 1/4 de journée; — retard souvent renouvelé : renvoi. Art. 25.

b) *Querelles, ivrognerie* et, en général, toute infraction au règlement : amende qui ne peut jamais être supérieure à 3 m.

Toutes les amendes sont perçues par voie de retenue sur les salaires. Art. 30.

Emploi du produit des amendes. *a*) Les amendes infligées pour des faits qui nécessitent des dépenses à la corporation, sont versées dans la caisse des " Accordarbeiter „.

b) Toutes les autres amendes alimentent la Caisse des malades. Art. 30.

Responsabilité. Le corps des travailleurs est tenu comme tel, vis-à-vis de l'administration, de réparer : (Art. 9)

a) Les dommages causés aux biens de l'administration des quais ou aux instruments de travail.

b) Les pertes survenues par la disparition totale ou partielle des marchandises.

c) Tous les torts causés par les ouvriers auxiliaires.

Genre de travail. — Outre le chargement et le déchargement des navires, le triage des marchandises et leur remise, soit aux mains des ouvriers du destinataire, soit entre celles des directeurs de l'entrepôt (1), la corporation des " Accordarbeiter " effectue aussi le nettoyage des magasins, des perrons, des rues adjacentes et des instruments de travail. Le service de chauffage ainsi que la garde de jour et de soir incombent également à ses membres, en vertu de l'art. 18, sans qu'elle reçoive de ce chef une rétribution spéciale. Par contre, la garde de nuit est fournie, en général, par l'administration des quais.

Lorsque le travail qui s'exécute au moyen des grues dépasse une force de 250 quintaux, il n'est plus de la compétence des " Accordarbeiter ".

Durée du travail. — a) *Jours ordinaires :* De 6 h. du matin à 6 h. du soir avec les repos suivants : de 8 h. à 8 1/2 h. repos du déjeûner, de 12 h. à 12 1/2 h. repos du dîner. Art. 22.

b) *Travaux supplémentaires de soir et de nuit :* S'ils dépassent les 10 heures du soir, les ouvriers ont droit à un repos d'une heure pour souper, de 6 à 7 h. S'ils travaillent la nuit, une nouvelle pause leur est accordée de 12 à 1 h.; on l'appelle le repos de minuit. Art. 22.

N. B. Dans les cas pressants, l'administration peut décréter la remise des temps de repos à d'autres heures.

c) *Travail du dimanche :* Si, par exception (1), on travaille le dimanche ou un jour de fête, la journée commence à 5 h. du matin pour se terminer à 5 h. du soir. Mais un temps libre est accordé de 9 1/2 à 1 h. (2). Les ouvriers ont donc la faculté d'assister aux

(1) La Société de l'entrepôt du port libre a bâti un grand nombre d'entrepôts sur le terrain de l'État. Les marchandises y sont remisées et même travaillées, si on le désire.

(2) Art. 22.

offices religieux. Si ce travail pressant nécessite des heures supplementaires, un second repos est accordé de 5 à 6 h. du soir. Aucune besogne ne peut être effectuée, le Dimanche, après 10 h. du soir.

REMARQUE. Tout ouvrier est autorisé à se faire exempter, soit définitivement, soit pour un temps seulement, du travail de nuit ainsi que du travail du dimanche et des jours de fête. A cette fin, il doit se faire inscrire sur une liste spéciale au moins 10 jours d'avance par le directeur des " Schuppen ". Il peut toujours revenir sur sa décision.

La durée des travaux supplémentaires ainsi que les noms des ouvriers qui les exécutent sont indiqués à chaque fois par l'administration. Art. 23. Les travailleurs ainsi employés sont toujours autorisés à se retirer plus tôt que les autres, la veille au soir. Art. 24.

Lieux de repos destinés aux ouvriers. Ces salles sont ouvertes aux travailleurs, aux heures indiquées par le règlement. Ils y trouvent de quoi se laver et changer de vêtements ; ils peuvent aussi y remiser ces objets (1). Durant les heures de repos, il leur est interdit de séjourner sur les quais ou dans les entrepôts; ils ne peuvent recevoir aucune visite. Art. 5.

Mode de rémunération du travail. — 1. *Salaire des membres de la corporation.*

Le calcul des salaires et des gains supplémentaires des " Accordarbeiter " est fait par l'administration, d'après un tarif que celle-ci est tenue de leur faire connaître. La liquidation finale n'a lieu qu'au bout de quatre semaines. Toutes les notes qui s'y rapportent, sont soussignées par les " Oberarbeiter ".

En attendant la réglementation des comptes, vers le milieu de chaque semaine, l' " Oberarbeiter " reçoit un salaire provisoire et journalier de 3,90 marcs. Le simple " Arbeiter " obtient, par jour et dans les mêmes conditions, 3,60 marcs; mais un supplément de 30 pf. peut lui être accordé, si, dans un cas de nécessité, il a momentanément été employé comme " Vorarbeiter " (2).

---

(1) L'article 6 du règlement les invite à ne point laisser d'argent ni d'objets de valeur dans les poches de leurs vêtements; il déclare l'administration irresponsable des pertes qui pourraient survenir.

(2) " Chacun est tenu, dans son propre intérêt, de compter l'argent reçu avant de quitter le bureau de paiement, dit l'art. 27; car des réclamations postérieures ne pourraient être prises en considération. "

Les contributions des ouvriers aux caisses de maladie, de même qu'aux assurances contre l'invalidité et la vieillesse, sont soustraites du salaire.

La période de quatre semaines étant écoulée, on procède à la balance finale. Les rétributions accordées aux auxiliaires et les autres dépenses sont soustraites des bénéfices; ce qui reste est partagé entre les membres de la corporation. Ceux qui, entretemps, auraient quitté l'association ne reçoivent aucune part de ces avantages.

Si le gain n'atteint point le montant des avances faites aux travailleurs, la corporation doit en supporter les pertes. Elle possède un fonds spécial de différence alimenté par une retenue opérée sur les gains (déduction qui ne peut jamais être supérieure à 5 p. c.) Chaque " Oberarbeiter „ reçoit un exemplaire du décompte et doit donner connaissance de son contenu aux " Vorarbeiter „ et aux " Arbeiter „. Les critiques, auxquelles il peut donner lieu, sont adressées à l'administration des quais par le Comité du " Vorstand „. Art. 37.

2. *Salaire des auxiliaires.* Ces ouvriers n'ont aucune part aux bénéfices supplémentaires des " Accordarbeiter „ ; la corporation les paie d'après un tarif spécial.

Ils reçoivent une indemnité de 25 pf. pour le travail qu'ils effectuent de 6 à 7 h. du soir, durant le repos des " Accordarbeiter „.

Patrimoine de la Corporation. — IMMEUBLES : néant.

MEUBLES : I. *Instruments de travail* : NÉANT. Ils appartiennent à l'administration des quais.

II. *Trésor commun.* Capital : au maximum 3000 marcs.

a) *Recettes* : 1. Une retenue sur les bénéfices ; elle ne peut être supérieure à 5/100 ; on la destine à former un fonds *de différence,* capable de solder l'écart possible entre le salaire avancé et le gain réel.

2. Les amendes dues pour faits dommageables dont la responsabilité incombe à la corporation.

3. Les contributions des nouveaux membres dont le taux est actuellement fixé à 2,70 marcs. Art. 28.

b) *Dépenses.* Les débours qui priment les dépenses habituelles amenées par la gestion du corps, sont naturellement ceux que nécessite l'indemnisation des dommages causés à l'administration. Si la caisse ne suffit pas à solder ces dettes, le directeur des quais est autorisé à retenir ce qui reste dû sur les bénéfices futurs de la

corporation. Mais, à chaque règlement de compte, il ne peut soustraire plus de 5/100 du gain total.

c) *Administration.* Les valeurs que contient la caisse sont gérées par l'administration des quais, de manière à produire des intérêts. Elle se déclare responsable. Capital et intérêts sont la propriété de la corporation. Un compte exact des recettes et des dépenses est soumis, chaque année, à l'approbation du " Vorstand „. Art. 28.

d) *Remboursements effectués au profit des membres sortants.* Quel que soit le motif de leur départ, les membres reçoivent ce qui reviendrait à chacun si l'on procédait, ce jour-là, au partage de la caisse. On ne pourrait, cependant, recevoir une somme plus forte que celle que l'on a versée. Des fractions inférieures à 10 pf. restent acquises au trésor.

e) *Emploi des fonds en cas de dissolution.* L'avoir social devrait, d'après les statuts, être partagé selon le mode énoncé ci-dessus.

Le régime actuel du travail peut être abandonné chaque jour, sans indication de motifs et sans avertissement préalable, tant de la part des ouvriers que de la part de l'administration.

BRÊME

AVANT-PROPOS

Les gloires commerciales de l'antique ville hanséatique s'éclipsaient peu à peu pour tomber, à bref délai, dans un oubli irrémédiable, par suite des changements si considérables introduits dans la navigation moderne, lorsque, d'après les plans de l'ingénieur Franzins, furent entrepris les gigantesques travaux qui aboutirent à la correction du Wéser.

En 1850, le port de Brême n'avait qu'un mètre de profondeur (1); en 1864, on sondait 3 mètres ; actuellement, jusque Brake, le fleuve compte 6,86 m. d'eau à marée basse. Ces améliorations indispensables à la prospérité du port de Brême, coûtèrent à l'Allemagne la somme rondelette de 30 millions de marcs.

C'est également pour prévenir la ruine de son commerce, que l'État (2) de Brême fonda sur le Wéser, à 69 kilomètres de la ville libre, le port de Bremerhaven destiné à devenir le rival de Hambourg pour la grande navigation. Son mouvement maritime atteint près d'un million de tonnes.

La métropole Brêmoise, dotée d'installations nouvelles, est devenue un port de petit cabotage. Les navires tirant 16 à 17 pieds (4,88 à 5,18) peuvent facilement y pénétrer.

La statistique du mouvement constaté au port de Brême donne :

En 1895 :	Navires	1731.
	Tonnes	651.976.
En 1896 :	Navires	1729.
	Tonnes	648.448.

(1) Nous puisons plusieurs de ces détails dans le savant ouvrage de MM. Nyssens-Hart et Zone : *Le Port de vitesse de Heyst*, 1894, p. 63 et suiv.

(2) L'État de Brême compte environ 180.000 habitants, la ville 145.000.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

§ Ier. — LE CONTRAT DE TRAVAIL

A. Les employeurs. — 1. La Compagnie dite " *Bremer-Lagerhaus-Gesellschaft* " occupe le premier rang parmi les donneurs d'ouvrage ; elle exploite les quais de l'État et jouit de ses entrepôts à titre de locataire. Cette société anonyme emploie journellement environ 1050 ouvriers ; les difficultés qui pourraient surgir entre elle et les travailleurs sont soumises à l'arbitrage de l'État.

2. *Les firmes de moindre importance et les marchands;* réunis, ils n'emploient guère plus de 750 ouvriers embauchés d'une façon stable et 140 auxiliaires. Ce sont généralement les employeurs qui possèdent le matériel; les ouvriers ne sont responsables de la casse que lorsqu'il y a mauvais vouloir de leur part. L'état des instruments de travail est généralement satisfaisant.

B. Les employés. — 1. *Les entrepreneurs de déchargement* dits "Stevedors"; la " Bremer-Lagerhaus-Gesellschaft " a congédié ces intermédiaires depuis la grève de 1896. Les petites compagnies et les marchands les emploient encore parfois; on pourrait citer trois ou quatre employeurs qui continuent à s'adresser à eux. Les "Stevedors" ne sont d'ailleurs pas nombreux ; le port de Brême n'en compte, aujourd'hui, que quatre ; ils sont généralement payés par tonnes, plusieurs d'entre eux se sont enrichis en exerçant cette industrie.

2. *Les contremaîtres et les chefs d'équipes.* Cette catégorie de travailleurs est généralement employée d'une façon stable. Le salaire est payé mensuellement ; il est assez considérable.

C. Les ouvriers employés en sous-ordre. — 1. *Équipes permanentes.* La continuité des rapports entre patron et employé est une

note assez caractéristique du régime adopté au port de Brême ; la " Lagerhaus-Gesellschaft „ semble avoir donné l'exemple de cette heureuse organisation du travail ; sur 1050 ouvriers environ, 900 sont embauchés, chez elle, d'une façon permanente.

2. *Les auxiliaires.* La principale compagnie en occupe 150, les autres employeurs réunis n'en demandent pas davantage. Le nombre des travailleurs instables, de ceux que le manque d'emploi rend incertains de pouvoir gagner régulièrement leur vie, n'excède donc guère le chiffre 300.

Le salaire. — *a*) DES ENTREPRENEURS DE TRANSPORT. Ils sont payés par tonne suivant la nature de la marchandise.

b) DES CHEFS D'ÉQUIPES. 24 à 25 marcs par semaine, soit environ 100 marcs par mois.

c) DES OUVRIERS. 1. *Les journaliers.* Ils se divisent en deux catégories : les ouvriers que l'on pourrait appeler *qualifiés*, travailleurs doués d'aptitudes spéciales, bons ouvriers, payés à raison de 4 et de 5 marcs par jour ; et les ouvriers ordinaires qui ne reçoivent que 3,30 ou 4 marcs. Le salaire est payé à la fin de la semaine ou, si l'ouvrier le préfère, chaque soir.

2. *Les travailleurs à l'entreprise* " Accordarbeiter „ rémunérés à raison d'autant par tonne, d'après la marchandise et d'après que la besogne s'effectue sur les bateaux ou dans les hangars. Les salaires sont plus élevés ; ces ouvriers gagnent de 5 à 10 marcs par jour.

Le mode de paiement des salaires donne lieu relativement à peu d'abus dans le port de Brême ; très rarement on enfreint la loi qui prohibe la rémunération des travailleurs dans les auberges. La compagnie susmentionnée paie ses meilleurs ouvriers à la fin de chaque mois dans ses bureaux ; les ouvriers ordinaires reçoivent leur salaire, le mardi matin, dans les magasins où ils travaillent, et des mains d'un employé spécialement chargé de ces fonctions.

§ II. — LES ASSURANCES

(Voir ce que nous avons écrit, à ce sujet, pour Hambourg.)

§ III. — LA CONDITION MORALE DES TRAVAILLEURS

Nous croyons pouvoir affirmer d'une façon générale, que le niveau moral des ouvriers employés au port de Brême, est, sinon beaucoup plus élevé, du moins pas aussi terre-à-terre que celui des autres ports de l'Allemagne du Nord. La permanence des emplois y relève les courages et ne constitue point, comme l'instabilité du travail, un stimulant ou, du moins, une occasion trop souvent néfaste pour s'adonner à l'ivrognerie et à la débauche.

§ IV. — LA CONDITION MATÉRIELLE DES TRAVAILLEURS

Nous l'avons vu, les salaires sont un peu moins élevés à Brême qu'à Hambourg, spécialement pour ce qui concerne certaines catégories de travailleurs; mais, par contre, la vie est moins chère pour les Brêmois que pour les habitants de cette dernière ville. Les 5/8 des ouvriers stables qui travaillent dans les docks sont propriétaires de leur demeure. Ces petites maisons peuvent valoir en moyenne 4000 à 5000 marcs ; elles comprennent 4 ou 5 chambrettes et sont relativement propres. Les locataires paient annuellement environ 200 marcs pour leur logement. L'habitude de l'épargne est plus répandue à Brême que dans les autres ports allemands.

§ V. — LES PRINCIPAUX GROUPEMENTS OUVRIERS

L'Union des ouvriers du port, dite “ Hafenarbeiter Verein ”, fut fondée il y a environ deux ans ; elle forme une branche de l'Union Nationale dont le siège est à Hambourg ; mais certains symptômes d'indépendance prouvent déjà qu'elle supporte avec peine la tutelle du Comité central. Avant la grève de 1896, l'Union de Brême n'avait guère de couleur politique, ou du moins, elle n'avait encore fait aucune profession de foi publique; mais les événements qui signalèrent les derniers mois de cette année 1896, amenèrent des rapprochements assez suivis entre les dockers grévistes et les chefs du parti socialiste ; ces rapports ont perduré.

L'Union, qui comptait un nombre considérable d'adhérents durant la grève, était tombée à 200 membres en mai 1897.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier, les dernières grèves

—

D'un naturel pacifique et bienveillant, les ouvriers du port de Brême n'ont guère cherché, jusqu'ici, à susciter des difficultés. La grève de Hambourg offrait aux meneurs socialistes une occasion favorable à l'ouverture des hostilités. Heureusement pour les travailleurs du port, le résultat de la grève n'y fut pas aussi désastreux que dans cette dernière ville.

Le 25 novembre 1896, le personnel de la "Lagerhaus-Gesellschaft„ refusa de se rendre à bord des navires et dans les entrepôts, prétextant de sa sympathie pour les grévistes de Hambourg ; il demandait une forte augmentation de salaire. Le parti socialiste soutint la grève de Brême, mais grâce à l'intervention immédiate du Conseil des Prud'hommes, la paix était conclue entre employeurs et employés dès le 2 décembre.

Les ouvriers obtinrent une majoration de salaire : 10 p. c.

CHAPITRE III

Monographies d'unions ouvrières

—

L'Union locale des travailleurs du port est affiliée à la "Fédération des ouvriers des ports allemands, „ ligue nationale dont nous avons donné l'organisation au chapitre III du titre concernant Hambourg.

BREMERHAVEN

AVANT-PROPOS

Ville de 20.000 âmes. Elle fut bâtie au confluent de la Geeste et du Wéser sur un territoire acheté, en 1827, au Hanovre par l'État de Brême, en vue de prévenir le déclin de la vieille cité hanséatique. Les travaux entrepris à l'estuaire du fleuve, entre la mer et la nouvelle ville, ont nécessité, à eux seuls, seize millions de marcs. Les installations maritimes sont magnifiques; elles sont encore complétées chaque jour par des améliorations portées aux quais et aux bassins (1). Vingt-deux lignes de services réguliers (2), organisées par la Compagnie du " Norddeutscher Lloyd „ continuent à faire connaître jusqu'aux confins du monde la gloire commerciale de l'antique cité Brêmoise.

Cette Compagnie, la plus puissante de notre époque, fut fondée à Bremerhaven en 1857. Sa flotte compte près de cent bâtiments; leur tonnage global est d'environ 250.000 tonnes.

Le trafic des voyageurs, facilité par les appontements munis de voies ferrées créés dans le Wéser, notamment à Nordenham, a pris une extension considérable; chaque année donne une moyenne de plus de 200.000 passagers.

Le commerce d'importation accuse pour les deux dernières années les chiffres suivants :

1895. Navires : vapeurs et voiliers 1751. Tonnes 929.407.
1896. „ „ „ 2208 „ 871.347.

(1) Grâce à ces travaux, les navires tirant jusque 7,32 m. peuvent entrer toujours librement dans le " Kaiserhafen „.

(2) 8 en Europe, 5 vers l'Asie, 1 vers l'Australie, 6 vers l'Amérique du Nord, 2 vers l'Amérique du Sud.



CHAPITRE I[er]

Les conditions du travail et des travailleurs

---

§ I[er]. — LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. **Les employeurs.** — Les compagnies et les commerçants de Bremerhaven ont généralement recours à l'intermédiaire de certains entrepreneurs de déchargement dits " Stevedors „. Il en existe une dizaine : 4 grands et 6 petits. Chaque " Stevedor „ a sous ses ordres plusieurs chefs d'équipe dits : " Vormänner „. L'importante Compagnie du " Norddeutscher Lloyd „ confie la direction de ses travaux à un seul " Stevedor „.

2. **Les employés.** — A. LES " STEVEDORS „ (voir plus haut).

B. CHEFS D'ÉQUIPES (Vormänner). Ces hommes sont payés à raison de 45 à 50 pf. par heure. Ils sont généralement employés d'une façon permanente. Le " Stevedor „ de la compagnie (Norddeutscher Lloyd) a 22 chefs d'équipe sous ses ordres (1).

C. LES OUVRIERS. Le port de Bremerhaven occupe ordinairement de 2500 à 3000 hommes; ce nombre, joint à celui de Geestmunde, donnerait un total de 4000 ouvriers. En été, l'ouvrage étant moins abondant que durant l'hiver, le nombre des chômeurs atteint souvent 400 à 500, parfois même il est encore plus considérable.

1° *Équipes permanentes* (feste Gänge). Elles sont rares; le " Stevedor „ de la grande Compagnie n'emploie d'une façon permanente que les chefs d'équipe. Quoique les simples ouvriers ne soient engagés chez elle que par journée, il s'établit, non en droit, mais en fait une certaine continuité de rapports entre ces travailleurs et le " Stevedor „ qui les dirige. Lors de notre enquête, nous en avons trouvé qui

---

(1) 4 pour les porteurs de charbon; 18 pour les chargeurs et déchargeurs.

travaillaient depuis 20 et 30 ans pour la Compagnie ou pour le même " Stevedor ".

Certaines compagnies emploient des équipes permanentes, sans recourir à l'intermédiaire d'un " Stevedor ". Les hommes reçoivent 3,50 à 4,00 marcs par jour.

2° *Les ouvriers embauchés au jour le jour* (lose Gänge). Ce sont de loin les plus nombreux; on peut les diviser en trois catégories :

a) *Les arrimeurs et débardeurs*. Ils forment une même catégorie de travailleurs. La grande Compagnie en emploie environ 600; pour les appeler à la besogne, on a recours à une sorte de roulement; ce mode de répartition du travail existe, non en droit, mais en fait.

b) *Les porteurs de charbon, de grain, de fer*, etc. La grande Compagnie emploie journellement environ 200 porteurs de charbon.

c) *Les nettoyeurs de chaudières, chauffeurs, mécaniciens*, etc. L'examen des conditions spéciales au travail de ces différentes catégories d'ouvriers, nous mènerait trop loin. Bornons-nous à dire que leur situation est assez semblable à celle de leurs confrères de Hambourg; la vie est pourtant moins chère à Bremerhaven.

La grande Compagnie fournit de l'ouvrage à un millier de travailleurs employés à réparer les bateaux et les machines. Ils sont payés d'après leur métier, à raison de 3,10 à 5,60 marcs par jour.

3. **Le salaire**. — a) *Travail à l'entreprise*. C'est le mode ordinaire de rémunération pour le travail de nuit concernant le charbon, le fer et le grain. La nuit (de 6 à 8 heures) se paie à raison de 7 marcs. Les ouvriers de la grande Compagnie sont rémunérés à raison de 8 à 10 pf. par tonne (1) ; la nuit, on paie un supplément de 3 pf. par tonne.

b) *Travail à l'heure*. Généralement on accorde 45 pf. par heure. Les ouvriers de la Compagnie " Norddeutscher Lloyd " gagnent 4 marcs par jour (soit 40 pf. par heure) et 6 marcs par nuit (soit 60 pf. par heure). Ils sont payés généralement le lundi matin; c'est une excellente mesure destinée à combattre les excès ordinaires du dimanche. Le salaire moyen est de 25 marcs.

Le travail du dimanche est rémunéré comme le travail de nuit; soit 60 pf. par heure.

---

(1) Leur salaire est fort mobile; il varie entre 20, 30 et 60 marcs par semaine.

4. **Les heures de travail.** — Les 10 heures de jour sont réglées comme suit : de 7 heures du matin à 12 heures ; de 1 heure du soir à 6 heures.

Le travail de nuit se divise de la même façon, il dure également 10 heures.

Le dimanche, on ne travaille que lorsque la besogne est pressante. Il y a toujours une interruption de 10 à 12 heures, pour permettre d'assister aux offices religieux.

5. **Instruments de travail.** — Ils appartiennent généralement à l'entrepreneur de transport ; les ouvriers l'indemnisent des dégâts causés par leur faute. La Compagnie "Norddeutscher Lloyd„ est propriétaire des instruments, sauf de ceux des charbonniers. — On ne se plaint point du mauvais état du matériel.

§ II. — LES ASSURANCES

On trouvera les renseignements qui concernent les assurances, au chapitre que nous leur avons consacré dans la monographie de Hambourg.

Pour la maladie, il y a 5 caisses libres et une caisse communale à Bremerhaven.

Les versements mensuels effectués dans cette dernière caisse atteignent la somme de 1,50 marc ; un tiers est payé par le patron " Stevedor „ ; les deux autres tiers sont versés par l'ouvrier.

L'indemnité hebdomadaire accordée pendant treize semaines est de 9 marcs, plus les soins du médecin et les médicaments.

Pour les accidents, les " Stevedors „ entrepreneurs de transport ont fondé, nous l'avons vu, une caisse générale pour toute l'Allemagne.

§ III. — LA CONDITION MORALE DES TRAVAILLEURS

Les ouvriers des docks de Bremerhaven ne se distinguent guère de ceux des autres ports, si ce n'est peut-être par une absence plus grande encore que partout ailleurs de tous sentiments religieux (ceci surtout pour ce qui concerne les ouvriers citadins). Ils sont enrôlés

presque tous dans les rangs du socialisme. Quant à la boisson, même constatation que dans les autres ports ; suivant l'expression recueillie sur les lèvres d'un de leurs chefs, “ ils boiveut *surtout* lorsqu'ils n'ont pas de travail. „

§ IV. — LA CONDITION MATÉRIELLE

Nous diviserons les travailleurs en trois classes : 1) Les ouvriers ordinaires, résidant à Bremerhaven ; 2) les ouvriers habitant la banlieue; 3) les campagnards logeant dans cette ville, mais regagnant leur demeure du samedi au lundi.

Les travailleurs de la première classe forment la grande masse de la population du port (1). Leur logement consiste le plus souvent en deux chambrettes et une cuisine; ils en obtiennent la location moyennant une redevance annuelle de 150 marcs. D'autres ouvriers ayant une famille plus nombreuse habitent un quartier comprenant une cuisine et trois chambres ; ils paient, chaque année, de 250 à 300 marcs.

La seconde classe de travailleurs constitue ce que l'on pourrait appeler l'aristocratie du métier. Ce sont généralement les ouvriers les moins buveurs, les plus rangés et les plus intelligents ; ils parviennent à acquérir une maisonnette et un petit champ dans la campagne voisine du port ; leur situation est bien préférable à celle de leurs compagnons citadins. Aux jours de chômage, ils trouvent de l'occupation utile dans les soins, toujours nouveaux, qu'exigent leurs terres ; leurs enfants échappent à la contagion néfaste de la population urbaine. Parmi les travailleurs employés par la Compagnie du “ Norddeutsche Lloyd „, on compte une cinquantaine de ces petits propriétaires.

Il nous reste à parler des campagnards, assez nombreux, qui viennent, de plusieurs lieues à la ronde, faire la concurrence aux ouvriers citadins. Le samedi soir, un train ouvrier en ramène ordi-

(1) En dehors des travaux du port, la ville de Bremerhaven offre peu de ressources aux membres de la famille d'un docker; la femme se consacre généralement aux soins du ménage. Les filles trouvent parfois à se placer dans les magasins ; il n'y a point d'usines.

nairement de 200 à 300 à leur domicile. Durant les six jours ouvrables ils habitent des maisons communes, sorte d'hôtelleries construites à leur intention par les entrepreneurs de transport ; nous avons visité un de ces immeubles, il abritait 120 travailleurs. Rien n'est plus curieux que de les voir à la besogne, faisant eux-mêmes leur ménage, les uns venant en aide au cuisinier qu'ils se sont improvisé, les autres remplissant l'office de tailleur, de cordonnier, ou de barbier. Ces salles basses enfumées et sombres servent à tous les usages. L'entassement des hôtes y est souvent fort considérable. On se croirait parfois dans la cale d'un navire ; les lits, (et quels lits !) sont superposés le long des murailles, nous en avons compté jusque huit dans une même chambre. Une aumônerie du travail pourrait procurer un bien considérable à ces travailleurs.

§ V. — LES PRINCIPAUX GROUPEMENTS OUVRIERS

1. " *Verein der Heizer und Kohlenarbeiter* ", association assez peu importante.

2. *L'Union générale des dockers (Hafen-Arbeiter-Verein).* Cette section de l'Union Nationale allemande fut fondée en 1871 ; elle est affiliée, comme cette dernière, à l'Union Internationale anglaise. (1) Il y a une dizaine d'années, l'association des dockers de Bremerhaven comptait près de 1000 membres; aujourd'hui elle n'en compte plus guère que 200. De l'aveu même des chefs socialistes qui la dirigent (dans un sens prétendûment neutre), le zèle des membres est singulièrement refroidi ; nous croyons que ce n'est pas sans cause.

(1) Si elle ne l'était pas encore de *nom* lors de notre visite, elle l'était déjà certainement de *fait*.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier

—

LES DERNIÈRES GRÈVES

Grève de 1888. — La lutte fut générale contre les employeurs, sauf contre la Cie du " Norddeutscher Lloyd " ; elle dura 7 semaines et se termina par l'obtention d'un tarif (1) fixant une augmentation de salaire. L'ancienne coutume, qui consistait à payer les ouvriers en bloc à raison d'autant par équipe pour le déchargement d'un navire ou d'un wagon, fut abolie et remplacée par la rémunération individuelle.

Depuis la grève de 1888, les travailleurs ont aussi leur mot à dire dans la fixation du nombre d'hommes dont se composent les équipes.

Grève de 1889. — Une nouvelle difficulté surgit entre la Grande Compagnie et les travailleurs qu'elle employait ; les porteurs de charbon obtinrent un tarif et les autres ouvriers une légère augmentation de salaire. La rémunération fut fixée, pour les heures de jour, à 32 ou 40 pf.; pour les heures de nuit, 48 à 60 pf.

Grève de 1896. — Lors de la grande grève de Hambourg, les travailleurs de Bremerhaven refusèrent de décharger les navires venus de cette ville.

---

(1) Il n'existe point de règlement spécial ni de tarif pour les ouvriers employés par le " Stevedor " de la Cie " Norddeutscher Lloyd ".

CHAPITRE III

Monographies d'unions ouvrières

SECTION DE LA FÉDÉRATION DES OUVRIERS DES PORTS ALLEMANDS

(*L'union dite : " Hafenarbeiter "*)

Cette section de l'Union Nationale Allemande est, comme elle, fortement teintée de socialisme. Voici le résumé des revendications dont elle se contente pour le moment :

1. Les 8 heures de travail.
2. Une augmentation générale des salaires.
3. Cinq marcs par jour et l'abolition du travail par heure.

Les porteurs de charbon, de fer, de grain etc., travaillant à l'entreprise, sollicitent également un salaire journalier de 5 marcs.

4. Un marc par heure de travail de nuit, au lieu de 75 pf., et la fixation de ces heures de 7 h. du soir à 6 h. du matin.

COLOGNE

AVANT-PROPOS

Colonia Agrippina des anciens, Cologne, déclarée ville libre et impériale, en 957, par l'empereur Othon le Grand, ne tarda point à devenir un centre commercial important. Du XIIe au XVe siècle, elle tint un rang considérable dans la ligue hanséatique.

Admirablement située sur les rives du Rhin, l'un des plus beaux fleuves de l'Europe, reliée à l'Angleterre, à Berlin, à Paris, à tous les grands centres, par des services de trains rapides, dotée, depuis ces dernières années, d'installations maritimes grandioses et perfectionnées, cette ville a acquis, dans les temps modernes, une grande importance commerciale.

Y compris les faubourgs, sa population s'élevait, en 1896, à 329.816 habitants. Si nous nous sommes décidé à étendre notre enquête à cette cité, c'est que, mieux que toute autre, elle donne une juste idée du commerce d'un port d'intérieur; elle nous permet, de plus, d'étudier les conditions du travail et des travailleurs dans un port situé dans les régions méridionales de l'Allemagne, conditions qui diffèrent totalement de celles que nous avons signalées dans l'Allemagne du Nord.

Mouvement du port. — En 1895, il y eut 33,1 p. c. de bateaux à vapeur et 66,9 p. c. de bateaux d'intérieur. Durant cette même année, le port fut visité par 8959 navires.

L'importation fut de 295.435 t. zu Berg.
„ „ 141.241 „ zu Thal.
L'exportation fut de 90.701 t. zu Berg.
„ „ 97.245 „ zu Thal.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

§ Ier. — LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le déchargement des navires est exécuté par " l'administration du port de Cologne ".

Une fois débarquées et contrôlées, les marchandises sont emportées par les soins des commerçants. Ceux-ci emploient, à cet effet, soit leurs propres ouvriers, soit des ouvriers irréguliers dirigés par un chef d'équipe.

I. Employeurs. – A. " L'ADMINISTRATION DU PORT DE COLOGNE ", rouage dépendant de la commune, vient en premier lieu. Elle occupe journellement une centaine d'ouvriers répartis en diverses équipes permanentes. Ces travailleurs se divisent en deux catégories :

1. Les " *Vorarbeiter* ", chefs d'équipe, actuellement au nombre de 14 ; ils sont payés à raison de 3 marcs par jour.

2. Les " *Arbeiter* ", ouvriers ordinaires recevant un salaire fixe de 2,75 m.

Exceptionnellement, pour le transport du minerai, on travaille à l'entreprise.

Le salaire est divisé, en parts égales, entre tous les membres de l'équipe qui a accepté une besogne.

Les heures de travail sont : en hiver, de 8 à 12 et de 2 à 6 heures.
" " en été, de 7 à 12 et de 2 à 7 "

Le salaire est payé aux " Vorarbeiter " et aux " Arbeiter " le 1er et le 15 de chaque mois, par un employé de l'administration et au port même ; jamais dans une auberge. Le travail d'entreprise est payé à la fin de la semaine ; s'il n'est point terminé, les ouvriers reçoivent une avance. Le chef d'équipe perçoit le salaire et règle la répartition.

Tous les ouvriers de l'administration sont employés d'une façon stable. Par exception, lorsque le manque de bras se fait sentir, on a recours à quelques auxiliaires fournis par le bureau de placement. Depuis un an, il existe une caisse de chômage (1).

Tous les instruments de travail appartiennent à l'administration du port.

B. LA SOCIÉTÉ POUR LES ÉLÉVATEURS. Elle occupe journellement une trentaine d'ouvriers engagés généralement d'une façon permanente et régis par un tarif approuvé par le " président de la police ".

Les ouvriers sont payés à raison de 10 pf. par sac de 100 kilogr. porté hors du bateau, de 6 pf. par sac de 100 kilogr. versé d'un chariot dans le bateau et de 8 pf. par sac de 100 kilogr. porté de bord à bord.

C. LES COMMERÇANTS forment une autre catégorie d'employeurs. Souvent ils ont recours à des agents de déchargement "Vormänner" ou " expéditionneurs ". Ces derniers s'adressent à des ouvriers *nomades* dirigés par des chefs d'équipe :

II. Employés. — 1. Les " *Rottemeister* " ou " *Vorarbeiter* " chefs d'équipe. Ils sont souvent propriétaires du matériel. Ce ne sont point des aubergistes, ils paient leurs ouvriers au bureau ; nous avons rarement entendu formuler des plaintes à leur sujet.

2. Les " *Messer* ", mesureurs jurés de la ville. Le commerçant paie généralement son mesureur à raison d'autant par 100 kilogr. Ce dernier se charge de rémunérer les ouvriers qu'il emploie en sous-ordre et prélève généralement 2 1/2 à 3 pf. par sac ; pour l'avoine, il a droit à 4 pf. (2).

3. Les " *Rheinroller* " ou " *Sackträger* ", simples ouvriers débardeurs employés, dans le port de Cologne, au nombre d'environ 600, y compris ceux de la ville.

§ II. — LES ASSURANCES, CAISSES DE SECOURS

Nous renvoyons à la loi allemande, telle qu'elle a été résumée au titre concernant le port de Hambourg.

---

(1) " Versicherung gegen Arbeitslosigkeit ". Ce bureau de placement siège dans un bâtiment de la commune. Les sans-travail de tous les métiers peuvent recourir, sans frais, à ses bons offices.

(2) Plus de la moitié du grain est déchargé actuellement par les éléva-

Depuis le 1er novembre 1897, l'administration communale prélève, elle-même, les contributions des ouvriers aux Caisses de maladie, d'invalidité et de vieillesse sur le montant cumulé des salaires.

§ III. — LA CONDITION MORALE DES TRAVAILLEURS

Le peuple de Cologne est plus moral que celui des ports du nord de l'Allemagne. Le sentiment religieux, moins vivace chez les ouvriers du port que dans les autres classes de travailleurs, est loin d'être anéanti. Les vieux débardeurs sont ignorants et grossiers, mais ils ne craignent point d'affirmer leur qualité de chrétiens.

Recrutés en grand nombre dans les campagnes voisines, les travailleurs du port devenus citadins sont également devenus buveurs ; mais non pas des ivrognes (1). Le samedi, après la paie, ils ont l'habitude de se rendre dans une auberge; leur femme et leurs enfants viennent les y rejoindre. On s'attarde parfois assez avant dans la nuit. Le lendemain, on fait grasse matinée; la messe du dimanche est souvent oubliée, mais il n'y a point là de mauvais vouloir. Nul d'entre ces travailleurs ne refuserait, à l'heure du danger, les secours du prêtre; beaucoup même accomplissent régulièrement leur devoir pascal; mais leur ignorance est profonde en matière religieuse.

En politique, nos débardeurs ne soit point gens de réssentiment ni de haine; le socialisme fait peu de progrès parmi eux. Ceux qui adhèrent aux idées nouvelles se recrutent dans les rangs des sans-travail étrangers.

A Cologne, les ouvriers sont généralement gais, d'un caractère enjoué; le vieil esprit gaulois semble revivre en eux, témoin cette réponse d'un des leurs à un agent de la police impériale qui le menaçait d'un procès-verbal : " Va-t'en, pauvre diable de Prussien, avec le prix de ma charrette je m'achèterais un château et un domaine dans ton misérable pays ! "

---

teurs. On n'emploie alors que 2 ou 3 ouvriers. Les frais d'élévateur sont en moyenne de 12 pf. par 100 kilogr.

(1) Voici la réponse d'un ouvrier interrogé sur l'emploi de son salaire. " Je

§ IV. — LA CONDITION MATÉRIELLE DES TRAVAILLEURS

La prospérité croissante du commerce se reflète, dès à présent dans la manière de vivre des travailleurs du port.

Jadis, il y a 15 ans, trois familles se disputaient une misérable mansarde louée à raison de 200 marcs par an. Pour circonscrire l'étendue du domaine réservé à chaque ménage, on avait recours à des lignes tracées à l'aide d'un bâton de craie sur le plancher vermoulu de la misérable chambre (1).

Actuellement les travailleurs ont deux ou trois belles pièces pour ce prix (2). Leurs logements sont relativement propres, parfois même meublés avec une certaine aisance; on dirait la demeure d'un petit bourgeois.

Mais les abus s'infiltrent malheureusement partout, même dans les institutions les plus louables ; si nous constatons l'amélioration des logements ouvriers au point de vue moral et matériel, nous remarquerons également que les grands établissements, ceux qui abritent actuellement jusque 50 et 100 familles ouvrières, ne sont pas toujours exempts d'inconvénients graves. En première ligne, nous pourrions citer l'estaminet ou la boutique de celui qui est chargé par le propriétaire ou la société anonyme de percevoir les loyers. Souvent cet homme profite de l'occasion pour exercer une pression blâmable sur les travailleurs.

Le salaire moyen du débardeur colonais peut être évalué à 3 ou 4 marcs par jour; il peut monter à 6 et 7 marcs. Les mères de famille s'éloignent peu de la maison ; mais les jeunes filles cherchent du travail dans les fabriques de chocolat et de corsets, ainsi que dans les filatures. Leur salaire varie entre 1 et 2 marcs.

---

reçois par sac 12 1/2 pf. dont 5 pf. pour une goutte et 7 1/2 pf. pour ma femme et mes enfants. „

(1) Ces renseignements nous ont été fournis par des personnes qui étaient alors journellement en rapport avec les travailleurs.

(2) L'appartement de 2 ou 3 chambres revient à 15 ou 20 marcs par mois.

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier

—

TENTATIVES DE GRÈVES. — UNIONS OUVRIÈRES

On n'eut point à enregistrer de grèves véritables durant ces dernières années; mais il a surgi parfois des malentendus. C'est ainsi que le taux des salaires donna lieu à plusieurs mécontentements. Il est actuellement fixé par la ville, et demeure invariable depuis 10 ans. On paie 10 pf. par 100 kilogr. de grain transporté, alors que jadis, on en payait 12. Dans les ports voisins, les ouvriers n'en reçoivent que 8. — Les ouvriers refusent unanimement le travail lorsque le salaire est inférieur au taux fixé par le magistrat.

Comme nous l'avons vu précédemment, le socialisme, quoique assez solidement implanté à Cologne (1), n'a guère encore de prise sur les ouvriers du port; les leaders ne sont point parvenus à grouper les hommes qui professent leur opinion ; par contre, les Cercles ouvriers chrétiens sont pleins de vie; malgré le caractère souvent assez rude et toujours très indépendant des travailleurs du port, ces cercles comptent dans leur sein un nombre assez respectable de *Rheinroller* ou de *Sackträger* (2).

---

(1) Les " Socialdemocraten „ de Cologne ont à leur tête des chefs très actifs. Leur Union compte de 7000 à 8000 membres; mais ils n'ont point de lieu de réunion en ville. Leur local, fort laid, mais assez vaste, est situé dans la banlieue. Chaque dimanche ils convoquent des réunions, parfois 3 ou 4 en un seul jour et généralement chaque métier à part; mais les débardeurs (Rheinroller) sont demeurés jusqu'ici fort récalcitrants.

(2) Les Cercles ouvriers chrétiens, au nombre de 5, comptent de 6000 à 7000 membres. Une caisse *d'épargne*, fondée dans leur sein, il y a 10 ans, possède un capital de 34.000 marcs. Plusieurs ouvriers du port y versent régulièrement leurs économies. Une caisse de *maladie* supplémentaire à celle de la

CHAPITRE III

Le nouveau régime du travail inauguré dans le port depuis le 1er novembre 1897

—

RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL ENTREPRISE PAR LA COMMUNE

Le nouvel ordre des choses n'est pas établi depuis assez longtemps pour que nous puissions donner un exposé complet de la situation faite aux travailleurs colonais.

---

commune, y a été fondée il y a peu d'années. Une autre caisse de *funérailles* accorde, à la mort de chaque membre, une indemnité de 90 m., moyennant une cotisation de 20 pf.

Actuellement on jette les fondements d'un Cercle ouvrier central. Il coûtera 223.000 marcs. Outre les œuvres ouvrières énumérées plus haut, on y installera une véritable *aumônerie du travail* : logement et nourriture à prix réduits pour les travailleurs sans famille ou étrangers.

Ce qui nous a vivement intéressé dans ces Cercles catholiques, c'est le zèle que l'on met à maintenir et à développer *l'esprit de famille* parmi les populations ouvrières. Il existe à Cologne, comme ailleurs, des œuvres de patronage pour les différents membres de la famille ouvrière, telles que congrégations d'hommes, de femmes, de jeunes gens et de jeunes filles ; mais à des époques déterminées, généralement une fois par mois, la famille entière est convoquée au Cercle ouvrier. Là, chaque ménage dispose d'une table ; on y dépose des jeux, des verres de bière, etc. Au fond de la salle, la musique, quelques acteurs comiques, des chœurs, la parole éloquente des directeurs du Cercle, occupent, tour à tour, l'attention de tous les membres et contribuent à leur faire passer une après-dînée ou une soirée aussi intéressante qu'instructive. Habitués à jouir *ensemble* le dimanche d'un repos bien mérité, homme, femme et enfants ne croient point qu'il faille, pour s'amuser, se séparer de ceux que l'on aime pour courir d'un cabaret à l'autre. En apprenant à se respecter en public sous l'œil du directeur de leur Cercle, ils ne tardent point à acquérir la connaissance de leur dignité personnelle ; leur niveau moral se relève, ou se maintient au-dessus de l'égoïste indifférence des travailleurs abandonnés à eux-mêmes et à leurs passions

Nous nous contenterons d'insérer la traduction du règlement qui préside à leurs travaux; le lecteur y remarquera sans peine une lacune regrettable : l'absence de tout rouage appelé à faciliter la conciliation et l'arbitrage.

RÈGLEMENT

1. Ce règlement consacre un accord conclu entre l'Administration (communale) du port et les patrons.

Tout ouvrier reçoit, lors de son admission, un exemplaire du règlement. De son côté, il donne un accusé de réception. — Cet accusé de réception équivaut à une reconnaissance expresse du règlement.

2. Les ouvriers, qui veulent être employés par l'Administration du port, doivent avoir recours à l'intermédiaire du Comité général de placement pour les travailleurs (1), et présenter leurs papiers (livret de travail, témoignage de libération, certificat) ainsi que la quittance de l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité.

3. Tout ouvrier, admis par l'Administration du port, — à moins qu'il ne soit déjà inscrit à une caisse de malades établie dans les conditions légales — sera incorporé à la Société générale de secours établie par la ville de Cologne; il sera tenu de payer les cotisations réglées par la loi, ainsi que les cotisations de l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité.

4. La première quinzaine après l'admission sert de temps d'essai; — durant celle-ci il y a pleine liberté, tant de la part de l'Administration que de la part des ouvriers, de rompre chaque jour l'engagement; — après ce temps, de part et d'autre, il n'est possible de rompre le contrat qu'après un avertissement donné huit jours d'avance.

5. Par le fait même de son admission, l'ouvrier prend sur lui l'obligation d'exécuter soigneusement et diligemment le travail qui lui est attribué; d'assurer et de promouvoir de toutes ses forces l'avantage de l'Administration; d'écarter, dans la mesure du possible, tout dégât qui pourrait l'atteindre; enfin, de contribuer par son honnêteté, son activité et sa politesse, à la considération dont jouit l'Administration du port et à l'honneur de toute la classe ouvrière.

6. Tout ouvrier doit, lors de l'exécution de son travail, être soigneux et prudent; il doit éviter tout ce qui pourrait être dangereux pour sa propre vie ou sa santé ou celles des autres.

Les dispositions de l'assurance contre les accidents doivent être rigoureusement observées et consciencieusement suivies.

7. Les outils et les instruments de travail, ainsi que les machines et les appareils, doivent être maniés avec soin et ménagement; ils doivent être

(1) *Allgemeine Arbeits-Nachweis-Anstalt.*

tenus en bon état. — Il faut mettre la plus grande économie dans l'emploi des matières qui servent à nettoyer ou à graisser. Il est strictement défendu d'accepter des ouvrages pour son propre compte, de s'emparer du matériel, des instruments, des déchets et des balayures.

8. Tout ouvrier est responsable des dommages volontaires qui arrivent, soit par malveillance, soit par négligence, aux machines, appareils, instruments, etc.

9. Tout ouvrier qui s'aperçoit d'une irrégularité ou d'un dérangement quelconque dans le fonctionnement des machines, des grues, etc., est tenu d'en avertir son supérieur immédiat.

10. Si des accidents surviennent aux ouvriers pendant les heures de travail, il faut qu'on avertisse — autant que possible avec la déposition de témoins — le fonctionnaire immédiatement supérieur.

11. Si des discussions surgissent entre les ouvriers, ou si quelqu'un se voit lésé dans ses droits par un autre travailleur, il faut encore s'adresser au supérieur immédiat et suivre sa décision; si quelqu'un cherche à se faire droit à lui-même, il tombe, par ce fait, sous les coups d'une peine disciplinaire de 1 à 3 marcs et peut même être congédié.

12. En général, il est défendu de fumer pendant les heures de travail; cependant, il se peut qu'on le permette exceptionnellement durant des travaux exécutés en plein air, ou ceux qui ne présentent aucun danger d'incendie.

Il est défendu d'accepter ou d'exiger des compensations, des cadeaux ou des boissons.

Il est interdit d'introduire de l'eau-de-vie dans les chantiers ou autres lieux de travail; et celui qui l'apporte, aussi bien que celui qui la commande, est passible d'une amende de 1 marc. — L'état d'ivresse constaté pendant le service, peut être puni de renvoi; de même, si les gens commis à la garde des chaudières et machines s'endorment pendant les heures de travail, ils sont congédiés.

13. Les griefs formulés contre les compagnons, y compris les chefs d'équipe " Vorarbeiter ", doivent être présentés au fonctionnaire immédiatemeut supérieur; les griefs reprochés aux fonctionnaires, sont portés au directeur. La décision de celui-ci est sans appel.

14. Le temps ordinaire, réservé au travail de chaque jour, dure de 7 à 7 heures avec deux temps de repos, chacun de 20 minutes, l'un avant 9 heures du matin, l'autre après 4 heures de l'après-midi; puis un repos de midi de 12 à 1 heure.

Lorsque la nature de l'ouvrage l'exige, il est loisible à l'Administration de faire des arrangements spéciaux avec les ouvriers portant sur les changements à introduire dans la durée et dans la disposition régulières des heures de travail.

Les chefs d'équipe (Vorarbeiter), les maîtres de chantiers (Wallenmeister), les machinistes et les ouvriers employés d'ordinaire dans les travaux mécaniques ne peuvent quitter les chantiers pendant le repos de midi, sans s'entendre avec l'Administration.

15. Aucun ouvrier ne peut s'abstenir de se rendre au travail sans une permission spéciale de l'Administration; il n'y a que la maladie ou des événements exceptionnels et imprévus qui puissent servir d'excuse, encore faut-il qu'ils soient appuyés de preuves suffisantes. Ceux qui ont obtenu cette permission, les malades ou ceux qui sont appelés au service militaire n'ont, durant leur absence, aucun droit au salaire.

16. Les ouvriers doivent se trouver de si bonne heure à l'emplacement des travaux que, dès le premier moment, on puisse se mettre à l'œuvre. Ceux qui viennent trop tard, encourent une peine disciplinaire; elle s'élève à 25 pf., si le retard ne dépasse pas 10 min.; au delà de 10 minutes, la peine est doublée; après une demi-heure de retard, on n'admet plus d'ouvriers avant le premier temps de repos suivant. Sans permission ou sans ordre des chefs, personne ne peut quitter les lieux des travaux. Les tapages de toutes sortes, les attroupements, les conversations à trop haute voix, les taquineries et les querelles sont interdits. Durant les heures de travail, les ouvriers doivent une obéissance absolue à leurs chefs.

17. Les travailleurs sont tenus d'exécuter, sur l'ordre de leurs chefs, toute besogne réclamée par leur profession ; ils doivent travailler même après le soir d'une fête et la nuit. On aura loyalement égard à la santé et à d'autres situations particulières à chaque ouvrier. Quant aux travaux qui ne souffrent pas d'interruption, il faut qu'on les exécute aussi bien le dimanche que les jours de fête; ceci pour autant que la loi le permet.

18. Les heures supplémentaires ne sont payées que lorsqu'elles sont ordonnées par l'Administration.

19. Les salaires sont calculés par les soins du fonctionnaire immédiatement supérieur; cela a lieu deux fois par mois, d'après des listes de salaires: celles-ci doivent être signées par les ouvriers, pour vérifier leur exactitude et donner quittance des salaires reçus La paie est faite par la caisse du port, le 15 et le dernier de chaque mois, après la cessation du travail pour le temps écoulé. Si le 15 ou le dernier du mois tombe un dimanche ou un jour de fête, le paiement a lieu le lendemain. Le salaire payé se vérifie à l'instant et, s'il y a des inexactitudes, on les fait connaître immédiatement au fonctionnaire qui vient de payer.

20. Les infractions aux dispositions de ce règlement sont punies suivant leur gravité par : l'avertissement, — la réprimande, — l'amende, — le renvoi.

Des amendes peuvent monter jusqu'à la moitié du salaire moyen d'un jour, et dans les cas prévus par le § 134B section 2 du règlement des métiers et de l'industrie, elles peuvent absorber le salaire entier. Pour ce qui regarde les cas de renvoi, on peut les apprendre de l'art. 123 du règlement des métiers et de ce qui a déjà été prévu dans ce règlement du travail :

1° Pour infractions réitérées.

2° Lorsque, par malice, pétulance ou négligence grave, la vie ou la santé d'autres personnes est en danger, — (outre l'obligation d'indemniser dont il est parlé expressément dans le § 230 de la loi pénale, paragraphe que nous donnons ici en appendice.)



21. C'est le directeur qui fixe les amendes. Les griefs (contre cette fixation) peuvent être notifiés au premier bourgmestre " Oberbürgermeister „ ; la solution de celui-ci est décisive.

22. Les contributions à la caisse des malades, à l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, sont retranchées du salaire ainsi que les amendes.

23. Les amendes sont déposées à la Caisse d'épargne de la ville et servent à soutenir les ouvriers infirmes ou besogneux.

24. L'ouvrier qui quitte doit rendre l'exemplaire non-endommagé du règlement qu'il a reçu lors de son entrée, ou payer 25 pf.; il obtient en retour un certificat de sortie qui rend compte de la nature et de la durée du travail qu'il a accompli.

25. Ce règlement entre en vigueur au 1er novembre de cette année.

26. Les ajoutes ou les changements qui pourraient y être portés, ont force de loi deux semaines après leur publication sur les lieux des travaux.

Cologne, 30 septembre 1897.

Le Directeur de l'Administration locale du port.

LE HAVRE

AVANT-PROPOS

Ce port, l'un des plus importants de la France (1), occupe, à l'embouchure de la Seine, une situation exceptionnellement avantageuse au commerce. De grands travaux d'amélioration y ont été entrepris en vertu de la loi promulguée le 19 mars 1895. Citons notamment : le système de défense construit à la pointe de la Hève, " la création d'un avant-port, l'exécution de dragages à l'intérieur et à l'extérieur de cet avant-port et la construction d'un sas éclusé, constituant une nouvelle entrée pour le bassin de l'Eure et praticable pour les plus grands navires pendant la moitié au moins de la marée (2) ".

Des entreprises aussi considérables étaient devenues non seulement utiles mais nécessaires, vu les exigences de la navigation moderne. L'accès et l'outillage du port laissaient, en effet, beaucoup à désirer ; la décadence du commerce devait en être la suite inévitable. Dans son rapport, présenté le 10 janvier 1896, M. Latham, président de la Chambre de Commerce, avoue que le mouvement du port accuse une baisse générale des affaires. De 6.129.000 tonneaux, chiffre qu'il avait atteint en 1894, il était descendu, en 1895, à 5.573.000 tonneaux et, en 1896, à 5.564.800 tonneaux.

Le résumé des travaux de l'année 1895, publié par la Chambre de Commerce (3), porte que les causes particulières de la décadence constatée au port du Havre " résident dans une notable diminution de ses importations " habituelles de céréales, cafés, etc. " ... " Les retards apportés aux travaux " du port n'ont pas été non plus sans lui être préjudiciables, ajoute-t-il. " N'étant pas en état d'offrir toutes les facilités aujourd'hui nécessaires aux " navires de grande vitesse et du plus grand tirant d'eau, ceux-ci se sont " dirigés sur des ports concurrents. Le port de Southampton, où des travaux " importants ont été exécutés pour le rendre accessible à la grande naviga-

(1) D'après le recensement de 1896, la population du Havre atteint le chiffre de 120.000, dépassant ainsi Rouen de près de 20.000 habitants.

(2) Chambre de Commerce du Havre, *Résumé des travaux de 1895*, p. 20.

(3) *Ibid.*, p. 42.

„ tion, en est un exemple; son mouvement maritime, autrefois très restreint, „ a pris, dans ces dernières années, une extension considérable. De cet en- „ semble de faits et de conditions défavorables est résulté, pour le port du „ Havre, un malaise qui a pesé lourdement sur les entreprises et les indus- „ tries qui se rattachent à la marine, ***sur les ouvriers qu'elles emploient, en „ particulier sur les nombreux ouvriers des quais, des docks, des magasins „ publics, etc., auxquels, pour la plupart, le travail a fait défaut pendant plu- „ sieurs mois.*** L'approbation définitive des travaux d'amélioration du port, „ destinés à en faciliter l'accès presque à toute heure aux grands navires, „ devait être et a été, en effet, accueillie avec une vive satisfaction; mais ce „ n'est qu'après leur exécution, c'est-à-dire, après un certain nombre d'an- „ nées encore qu'ils pourront devenir profitables. „

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

I. Le contrat de travail. — 1. *Les employeurs.* Les entrepreneurs de déchargement des navires (réunis en un syndicat), les maîtres camionneurs, les compagnies maritimes et les actionnaires du Grand Corps des brouettiers placent leurs ouvriers sous la surveillance de contremaîtres dits chefs de bordée. Ces derniers gagnent 33 francs par semaine chez les camionneurs. Ceux du Grand Corps reçoivent généralement 32 francs.

2. *Les employés.* Il existe différentes catégories de travailleurs; eu égard à leur ancienneté nous citerons d'abord : les *brouettiers* du Grand Corps; puis viennent les *camionneurs* et les *journaliers* du port, nom générique donné aux différentes sortes d'ouvriers employés dans les docks, dans les magasins et sur les quais. Dans les docks et les entrepôts, l'usage existe d'employer quelques ouvriers d'une façon quasi permanente; ce n'est là pourtant qu'un avantage accordé à un petit nombre, généralement il ne repose pas sur un contrat.

3. *Le salaire.* (Il est généralement réglé par un tarif). Les *journaliers* proprement dits, ouvriers employés sur les quais, sont engagés à la journée ou à la demi-journée; ils gagnent 5,50 fr. par jour.

Les ouvriers brouettiers du Grand Corps reçoivent de 28 à 32 frs par semaine, suivant leur emploi.

Les camionneurs obtiennent en moyenne 28 à 30 frs par semaine.

Les travailleurs, employés dans les docks et les entrepôts, sont payés soit au mois, soit à la journée; ils reçoivent 6 frs par jour.

Les ouvriers voiliers gagnent 7 frs par jour.

4. *Les heures de travail.* En voici la réglementation; elle fut déterminée, de commun accord, par les représentants du syndicat des entrepreneurs de déchargement et par ceux de la Chambre syndicale

des ouvriers du port, des voiliers, charpentiers, calfats, patrons tonneliers, etc.

a) Du 1er avril au 30 septembre, le travail commence à 6 h. du matin; il est interrompu de 8 à 8 1/2 h. pour le déjeûner, est encore suspendu à 12 h., reprend à 2 heures et cesse définitivement à 6 h. du soir.

b) Du 1er octobre au 31 mars, le travail reprend à 7 1/2 h.; le déjeûner a lieu de 9 à 9 1/2 h., la besogne est suspendue de 12 h. à 1 1/2 h., et elle cesse à la tombée du soir (1).

5. *Critique.* Les abus, dont se plaint, à bon droit, le monde des travailleurs, se rattachent principalement 1° au mode d'embauchage; 2° au mode de paiement des salaires.

1° Suivant le règlement énoncé plus haut, les matinées étant plus longues, à certaines époques de l'année, que les après-midi, quelques entrepreneurs de débarquement en profitent pour embaucher un plus grand nombre d'ouvriers le matin que l'après-midi. Ces travailleurs ne gagnent ainsi qu'un demi-salaire pour une besogne relativement plus longue; désœuvrés l'après-midi, ils sont souvent enclins à passer le reste du jour dans les nombreux cafés qui bordent les quais.

Les socialistes préconisent une réforme radicale : „ Pour remédier à la condition actuelle des ouvriers du port, nous dirent-ils, nous ne verrions que la journée de 8 heures par division égale de deux demi-journées; 4 heures le matin et 4 l'après-midi. „

2° Chez plusieurs employeurs, les ouvriers sont payés au moyen de jetons; ces derniers sont échangés chez les débitants de boissons qui, à leur tour, se font rembourser par l'employeur. L'entente entre aubergiste et patron est souvent facilitée par des rapports de famille.

II. Les assurances. — Les patrons prennent à leur compte l'assurance des ouvriers contre les accidents. On alloue 2,75 fr. par jour, soit un demi-salaire quotidien, le dimanche et les fêtes non compris. Les maladies contractées durant le travail ne donnent lieu à aucune indemnité.

---

(1) Du 1er au 10 octobre, 5 1/2 h.; — du 11 au 20 octobre, 5 1/4 h.; — du 21 au 31 octobre, 5 h.; — du 1er au 10 novembre, 4 3/4 h.; — du 11 novembre au 10 janvier, 4 1/2 h.; — du 11 au 20 janvier, 5 h.; — du 21 au 31 janvier, 5 1/4 h.; — du 1er au 10 février, 5 1/2 h.; — du 11 au 20 février, 5 3/4 h.; — du 21 février au 31 mars, 6 h.

Les ouvriers du Grand Corps abandonnent chaque jour 0,05 fr. de leur salaire ; ils reçoivent une demi-paie lorsqu'ils sont incapables de travailler.

III. La condition morale des travailleurs. — Doués d'un caractère pacifique et peu entreprenant, les travailleurs Havrais se laissent facilement entraîner par les meneurs socialistes; leur enthousiasme n'est pourtant jamais de longue durée ; ils sont, pour la plupart, entièrement indépendants de tout syndicat et de toute corporation. L'échec encouru par la dernière grève prouve leur manque d'organisation. L'intempérance est malheureusement fort commune; elle est d'ailleurs occasionnée par les modes défectueux de paiement des salaires et par le nombre exagéré des cabarets (le long des quais, on compte 2 débits de boisson sur 3 maisons); elle atteint son maximum parmi les déchargeurs de charbon. Le grand nombre de travailleurs sans emploi permanent et l'abus des boissons alcooliques favorisent aussi grandement le gaspillage et le vol des marchandises; un homme autorisé nous assure que les colis de graines oléagineuses, expédiés des Indes au Havre et à Dunkerque, perdent régulièrement 3 p. c. de leur poids à venir dans le premier de ces ports (1). Nous ne citons qu'un exemple entre mille.

Au point de vue religieux, les ouvriers du port font preuve d'une grande indifférence. Elle est causée, d'une part, par leur profonde ignorance en cette matière et, d'autre part, par les excitations hostiles de certains chefs socialistes. Les cercles ouvriers chrétiens les voient rarement apparaître dans leurs réunions; cette classe de travailleurs fait généralement bande à part.

IV. La condition matérielle des travailleurs. — Comme nous l'avons vu, les salaires du port sont relativement élevés au Havre ; mais la vie y est chère aussi! En tous cas, si ces ressources sont suffisantes pour l'entretien du travailleur sobre et rangé, elles ne le sont pas pour beaucoup de travailleurs havrais, à cause de leur imprévoyance et de leur funeste penchant pour la boisson. Un fait est certain — il est vrai partout, mais l'expérience le rend peut-être plus palpable ici, — c'est que le remède moral demande impérieusement à être appliqué

---

(1) Aussi bon nombre de commerçants préfèrent-ils, malgré le surcroît des dépenses, emmagasiner leurs marchandises dans les magasins généraux, les docks, etc., plutôt que de les laisser exposées sur les quais.

avant toute amélioration matérielle. Pourquoi des hommes au caractère naturellement bon et pourvus d'un salaire généralement suffisant, mènent-ils une vie malheureuse et misérable? La réponse se trouve dans le manque *d'éducation*. Ces travailleurs sont fort délaissés; et les meneurs auxquels ils confient parfois leur direction, ont l'esprit faussé de trop de sophismes pour que l'on puisse espérer d'eux un relèvement sérieux et durable.

Les ouvriers du Grand Corps sont généralement recrutés à la campagne; ils ont peu de rapports avec les autres employés du port. Ces travailleurs élèvent bien leur famille et professent ordinairement des opinions plus conservatrices que celles de leurs compagnons.

Pour être logé convenablement, l'ouvrier doit compter sur un loyer annuel d'environ 100 fr. par chambre. Un ménage de 4 personnes jouissant de trois, parfois de quatre pièces, paie annuellement 250 à 300 fr.

V. Le chômage. — Le nombre de travailleurs des docks, des quais et des magasins est assez variable ; il se chiffre par 5000 ou 6000. Le nombre des chômeurs est plus considérable en été qu'en hiver ; en été, il atteint parfois plus de la moitié du nombre total. Beaucoup de travailleurs ne sont employés que 3 ou 4 jours par semaine.

VI. Les principaux groupements ouvriers. — a) *Le Grand Corps des brouettiers du Havre ;* coopérative ouvrière tombée peu à peu entre les mains des capitalistes ; aujourd'hui elle emploie à titre d'ouvriers environ 60 charretiers et 40 suiveurs.

b) " *La Chambre syndicale des ouvriers journaliers du port du Havre* (1) " ; cette Union a des tendances socialistes, elle est affiliée à la Fédération internationale anglaise, mais elle ne compte aujourd'hui (2) que 34 adhérents.

c) *Une petite coopérative dite* " *l'Activité.* "

d) " *La Chambre syndicale des marins du commerce des voiliers.* "

(1) Statuts du 1er décembre 1891.
(2) En 1897.

CHAPITRE II

Monographies d'unions ouvrières

---

§ I[er]. — LE GRAND CORPS DES BROUETTIERS DU HAVRE
(*Coopérative capitaliste*)

Avant-propos. — Cette corporation, fondée en 1635, a conservé longtemps les caractères distinctifs des unions de l'ancien régime. Jadis elle jouissait de nombreux privilèges; aujourd'hui elle est constituée sous forme de coopérative de production établie par actions d'une valeur de 4000 à 5000 francs.

But. — Le transport et le camionnage au Havre et dans les environs.

Différentes catégories de membres. — *Conditions d'admission.* Ne sont membres effectifs de la société, que ceux qui en possèdent les actions. Jadis (1) le TRAVAIL PERSONNEL des sociétaires était requis, nul ne pouvait se faire remplacer. C'était une entrave mise à la constitution d'une coopérative formée entre capitalistes (telle que le sont les " *Nations* „ d'Anvers). Exception était faite cependant pour dix vieux maîtres, pour la veuve d'un membre et pour son fils âgé de moins de 18 ans.

Depuis 20 ans environ, les actionnaires *travailleurs* sont rares; la coopérative purement ouvrière tend donc à disparaître. La seule condition exigée actuellement pour être actionnaire est d'être négociant ou employé susceptible de fournir du travail à la corporation. Les veuves conservent l'action du mari, leur vie durante; les enfants mineurs mâles, jusqu'à leur majorité ; ils continuent à en jouir moyennant deux conditions : 1° qu'ils soient aptes au travail et agréés par

---

(1) Voir HUBERT VALLEROUX, *Les syndicats prof.*, p. 278 et suiv. — Extrait de l'*Économiste français*, du 16 octobre 1875, p. 498.

le Conseil d'administration; 2° que leur position sociale leur permette de fournir de la besogne à la corporation. Jadis les conditions d'admission pour un actionnaire étaient: *a)* D'être fils aîné d'un sociétaire (à son défaut, on suivait l'ordre de primogéniture); ou bien d'être présenté comme successeur par un associé, d'avoir été accepté et d'avoir fait un mois d'apprentissage ; *b)* enfin, d'être agréé par l'Assemblée générale.

De nos jours les charges du Grand Corps ne sont plus héréditaires; un fils peut se démettre de la charge que son père possédait ; il peut aussi en être dépossédé, lorsqu'il y a lieu, par le Conseil de la société.

Outre les quelques membres demeurés travailleurs, le Grand Corps emploie journellement environ 60 charretiers et 40 suiveurs; mais ces derniers ne sont, en réalité, que de simples auxiliaires dont le salaire varie entre 28 et 32 fr. par semaine suivant l'importance de leur emploi (1). Ils sont dirigés par des contremaîtres ou chefs de bordée qui touchent 32 fr. par semaine. Les charretiers du Grand Corps forment une catégorie à part de travailleurs ; ils ne doivent point être confondus avec les autres camionneurs.

Administration. — L'association est régie par un Conseil de 9 membres élus, tous les 3 ans, ainsi que leur chef, par l'Assemblée générale. Les fonctions de comptable sont toujours exercées par des membres actionnaires ; les autres, notamment celles de gardien des écuries, sont exercées, soit par un actionnaire, soit par un salarié; cette dernière place est permanente et celui qui l'occupe est aidé dans ses fonctions par un charretier de semaine, remplissant cet office à son tour de rôle.

Avantages procurés par l'Union. — *Accidents.* Les ouvriers abandonnent chaque jour 0,05 fr. prélevés sur leur salaire. Durant le chômage causé par un accident, ils reçoivent une demi-paie.

Patrimoine de l'Association. — La société est propriétaire de ses bâtiments ; elle possède également un fonds de réserve. Lors de la reconstitution de la corporation, en 1849, son matériel fut estimé à 250.000 fr. et divisé en actions dont la valeur était, en 1875, d'au moins 400.000 fr.; aujourd'hui, la société possède 105 actions chacune d'une valeur de 5000 frs.; les bénéfices des actionnaires montent à 8 ou 10 p. c.

(1) Le paiement a lieu le samedi ou le dimanche matin.

Vestiges des pratiques religieuses de la Corporation. — Les brouettiers ne font partie d'aucune association ni politique, ni religieuse. Jadis ils fêtaient la St-Bonaventure avec leurs confrères les charretiers, mais cet usage est bien tombé ! L'indifférence en matière religieuse est assez générale, moins accentuée cependant chez ces travailleurs que chez les ouvriers déchargeurs du port. Au point de vue politique et économique, leurs tendances sont aussi moins révolutionnaires ; rarement ils ont recours aux moyens violents, la grève est pour ainsi dire inconnue chez eux. En général, ils sont assez satisfaits de leur sort.

§ II. — LA « CHAMBRE SYNDICALE DES OUVRIERS JOURNALIERS DU PORT DU HAVRE »

(Syndicat socialiste)

But de l'Association. — " Considérant, dit le préambule des „ statuts de cette Union (1), que les ouvriers composant une corpora- „ tion ne peuvent rester isolés, sans que leurs intérêts ne soient gra- „ vement compromis ; que l'Association seule permet aux travailleurs „ de défendre leurs salaires et de les maintenir à un taux équitable „ et rémunérateur ;

„ Que, seule, l'association donne la possibilité d'arriver à la trans- „ formation du salariat, et que, par elle seule, les corporations „ ouvrières pourront atteindre à leur émancipation économique ;

„ La Chambre syndicale, pour affirmer son principe, déclare que „ tout ouvrier journalier du port peut faire partie de la Chambre „ syndicale, quel que soit d'ailleurs son pays d'origine, attendu que „ la solidarité entre travailleurs doit être universelle (2). „

" Le but de la Chambre syndicale est donc, dit l'art. 2 du règle- „ ment, de rechercher et de réaliser, en vue de la prospérité de la „ profession, toutes les améliorations que l'Association est susceptible „ d'obtenir pour les adhérents, sans porter atteinte à la liberté indi- „ viduelle des sociétaires. „

(1) Statuts imprimés le 1er décembre 1891.

(2) " Néanmoins, continue ce même préambule, et pour observer scrupuleusement l'esprit et le texte de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels, seuls, les sociétaires français âgés de 25 ans révolus pourront faire partie du Conseil syndical. „



Conditions d'admission. — En vertu de l'art. 3 " il ne peut, sous aucun prétexte, être admis de membres honoraires „ et " tout sociétaire devenant patron est, par ce fait, considéré comme démissionnaire „ art. 5; enfin " tous les sociétaires sont égaux en droits et en devoirs devant les statuts. „

Pour faire partie de la Chambre syndicale, il faut être âgé de 18 ans, être admis par le Conseil et l'assemblée générale, verser une première mise de 50 centimes et payer régulièrement la cotisation mensuelle d'un franc.

Administration. — 1. *Le Conseil d'administration* est élu pour *un an* parmi les membres âgés de 25 ans accomplis. Il se compose d'un président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire, secrétaire adjoint et de quatre administrateurs. En principe, toute fonction est gratuite, dit l'art. 10, mais l'Assemblée générale peut allouer une indemnité dans le cas où un membre du Conseil consacre à cette besogne le temps ordinairement employé au travail. Le Conseil se réunit une fois par mois ; ses fonctions sont purement *administratives* (1).

2. *La Commission de contrôle.* A chaque réunion trimestrielle, deux membres sont spécialement désignés pour vérifier les documents et les comptes de la société. Leur mandat est de trois mois; ils ont le droit d'assister aux réunions du Conseil.

3. *La réunion générale.* Elle seule peut procéder à la revision des statuts. Les décisions n'y sont valables que lorsqu'elles y obtiennent la majorité absolue. Un règlement d'ordre intérieur détermine spécialement la marche à suivre dans les délibérations, parfois fort mouvementées, qui y ont lieu (2).

Police. — " L'exclusion d'un membre pourra être prononcée, dit „ l'art. 24, contre celui qui aura porté atteinte à l'intérêt et à l'hon- „ neur de la Chambre syndicale; qui se sera rendu coupable d'impro- „ bité ou de violence. Toutefois, le sociétaire, menacé d'expulsion,

(1) " Il ne peut donc emprunter, au nom de la Chambre syndicale, vendre „ ou aliéner, tout ou partie des valeurs mobilières ou immobilières de la „ Chambre syndicale, sans y avoir été préalablement autorisé, en vertu „ d'une décision prise en Assemblée générale. „ Art. 11.

(2) Les peines disciplinaires sont : " 1° Le rappel à l'ordre ; 2° le rappel à „ l'ordre avec mention au procès-verbal; 3° l'expulsion de la salle des „ assemblées ; 4° en cas de violence ou d'improbité, la radiation... „ Art. 2.

„ devra toujours être préalablement entendu dans les explications „ qu'il pourra fournir lui-même, devant l'Assemblée générale appelée „ à statuer sur son expulsion. „ La radiation est prononcée à la suite d'un vote secret.

" Tout sociétaire doit, en vertu de l'art. 7, se conformer aux déci- „ sions prises par la Chambre; mais, s'il croit que l'on cherche à „ nuire à ses intérêts ou à l'évincer, il devra en référer à l'Assemblée „ générale, qui statuera. „

Avantages procurés par l'Association. — Nous voyons dans le préambule du règlement, que " le but de la Chambre syndicale n'est „ pas seulement d'établir des rapports constants entre les ouvriers „ de la corporation pour leur apprendre à se connaître et les pré- „ parer ainsi à la pratique de la solidarité morale et matérielle; elle „ prendra encore, y lisons-nous, l'initiative de tout ce qui sera de „ nature à améliorer leur situation sociale, c'est-à-dire la création de „ secours mutuels ou autres, afin que le sociétaire, tandis qu'il est „ jeune, fort et actif, soit assuré du travail, et que, si quelque acci- „ dent lui survient, ou bien, lorsqu'il sera atteint par l'âge, ses moyens „ d'existence n'en soient pas moins sauvegardés. „

Remarquons que le jeune syndicat français rejette certains principes du nouveau trade-unionisme anglais; il admet les institutions mutualistes.

Une caisse spéciale a été formée à l'aide d'une somme de 300 francs prélevée sur les fonds du syndicat et de la moitié des versements mensuels opérés par chaque membre (1).

Maladie. Le règlement porte qu'un " premier secours de 10 francs „ sera donné au malade, pour prévenir (2) aux premiers besoins, „ sans préjudice de l'allocation de 1 franc par jour. La première visite „ du médecin en plus (soit 2 francs) (3) „.

Accident. " En cas d'accident survenu par le travail et entraînant „ une incapacité de travail de dix jours au moins, il sera alloué éga- „ lement une somme de 10 francs seulement à chaque blessé. „

Décès. " En cas de décès d'un sociétaire, si ce dernier est père de

(1) Cette cotisation est d'un franc.

(2) Nous citons les extraits *textuellement*, afin de ne rien enlever à l'originalité de ces règlements rédigés par les ouvriers eux-mêmes.

(3) Toute fraude donne lieu à la radiation du délinquant.

„ famille ou soutien de famille, chaque sociétaire sera tenu de payer „ une cotisation mensuelle de 26 centimes en plus de son mois ; le „ montant de cette souscription sera remis à la veuve ou aux enfants. „ Cette somme pourra être prélevée d'office sur la Caisse de pré- „ voyance, pour être remise aux ayant droit dans la huitaine du „ décès au plus tard. Si le sociétaire est célibataire ou veuf sans „ enfants, il sera donné une couronne funéraire portant en exergue „ le titre de la société, et qui sera d'un prix uniforme pour tous les „ sociétaires. Cette somme sera prélevée sur la cotisation de 25 cen- „ times fournie par les sociétaires. S'il reste un excédent, il sera „ affecté à la Caisse de prévoyance. „

Patrimoine de la société. — Comme nous l'avons vu, le fonds social est formé des premières mises de chaque adhérent (50 cent.) et des cotisations mensuelles d'un franc. A l'âge de 60 ans on est dispensé de ce dernier versement. Les membres possèdent un livret particulier sur lequel le trésorier appose, à chaque versement, le timbre reconnu par la Chambre syndicale. Les finances sont placées sous la surveillance de deux contrôleurs et de l'Assemblée générale. En vertu de l'art. 14, le trésorier ne peut garder en caisse une somme supérieure à cinquante francs. Le Conseil statue pour le placement de l'excédent.

§ III. — LE CAMIONNAGE AU PORT DU HAVRE

Avant-propos. — Les camionneurs du Havre sont les rivaux des brouettiers du Grand Corps ; partout ils se retrouvent, sur les quais, au chemin de fer, le long des routes, pratiquant la même besogne au moyen de procédés à peu près semblables ; mais, à l'encontre des vieux principes professés par les brouettiers, ils ne forment point de corporation.

La prospérité des camionneurs a été fortement atteinte durant ces dernières années; la Compagnie du Chemin de fer de l'Ouest se sert de son propre matériel pour le transport des marchandises pendant six mois de l'année ; des pétitions furent faites ; mais elles demeurèrent sans résultat.

I

LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'ouvrier est généralement employé d'une façon stable chez le même camionneur. Nous en avons rencontré un qui demeurait depuis 43 ans auprès de son patron, dont il avait vu naître et élever les 15 enfants. D'autres travailleurs demeuraient attachés à la même maison depuis 10, 15 et 20 ans. Les rapports entre employeurs et employés sont généralement excellents, les grèves quasi inconnues.

Les chefs d'équipe sont payés à raison de 33 fr. par semaine, les ouvriers reçoivent 30 fr. et les suiveurs ou auxiliaires à la journée 5 fr. par jour.

L'abonnement existe pour le harnachement à raison de 6 fr. par mois et par cheval; le bourrelier doit un harnais neuf tous les 3 ans sans nouveaux débours. La paille du litage est fournie par un cultivateur qui reprend le fumier, moyennant rétribution traitée de gré à gré.

II

TYPE DE RÈGLEMENT CONCERNANT LES EMPLOYÉS CHEZ UN CAMIONNEUR

—

1. " Le contre-maître de l'établissement sera chargé du bon ordre de la surveillance et de l'exécution du présent règlement.

2. „ Tous les ouvriers charretiers, suiveurs ou employés embauchés à la journée, seront libres de partir une fois leur 1/2 journée ou journée faite, après avoir prévenu. Réciproquement, ils pourront être congédiés le jour même où ils auraient été prévenus, ou séance tenante, moyennant le payement de la 1/2 journée commencée.

3. „ Les ouvriers payés à un taux mensuel peuvent quitter ou être remerciés, étant prévenus au commencement de la semaine.

4. „ Tout ouvrier conduisant un cheval, est responsable des contraventions occasionnées par sa faute.

5. „ Un refus formel d'obéissance à un ordre du contremaître, des chefs de poste, concernant le travail, le bon ordre, ou les prescriptions du présent règlement, pourra donner lieu au renvoi immédiat.

„ Les ouvriers qui se présenteront à leur travail en état d'ivresse ou qui abandonneront leurs chevaux sur la voie publique ou leur travail sans auto-

risation, pourront être renvoyés immédiatement, sans qu'il y ait lieu de leur payer leur 1/2 journée ou leur semaine s'ils sont au taux mensuel. (Il me semble, n'est-ce pas, que cet article aurait besoin d'être un peu modifié). (1)

6. „ Le personnel est divisé en deux services : les charretiers et suiveurs, et les ouvriers employés des divers services.

7. „ Il n'y a de poste spécial pour aucun ouvrier; tous peuvent être employés à n'importe quels travaux à effectuer dans l'établissement et au dehors.

8. „ Dans chaque poste, le chef d'équipe ou surveillant est responsable, et chargé de la bonne exécution du travail, ainsi que du matériel qui doit être rentré à la cour, aussitôt tous travaux terminés.

9. „ Le contremaître est responsable du bon ordre et doit empêcher tout désordre dans l'établissement ou sur le travail.

10. „ Il est expressément recommandé aux contremaîtres et chefs d'équipe de veiller, avec le plus grand soin, sur les ouvriers sous leurs ordres, et de ne leur laisser commettre aucune imprudence. Les ouvriers pourront être rendus responsables d'un accident arrivant par négligence ou maladresse à cet égard.

11. „ Les ouvriers charretiers ou suiveurs ne doivent quitter leur travail suivant les besoins, qu'une fois les enlèvements terminés, et sur l'ordre du contremaître ou chef de bordée, sans pour cela avoir droit à des heures supplémentaires.

12. „ Les ouvriers doivent être rendus à l'écurie et prêts à travailler à l'heure juste.

13. „ Le dimanche matin, sous la dénomination de corvée il sera fait, par les charretiers et suiveurs, le pansage des chevaux et un nettoyage à fond de l'écurie et de la cour ; au besoin, aller à la forge et graissage du matériel, et, si toutefois, les dimanches ou jours de fête, il y a des camions restés chargés de la veille, ils seront tenus de les décharger sans pour cela avoir droit à une indemnité; ce travail aura lieu à la première heure de 6 h. à 8 1/2 h., sous la surveillance du contremaître.

14. „ Lorsqu'on sortira pour charger un ou plusieurs voyages comme corvée les dimanches ou jours de fête, le charretier ou suiveur aura droit à une indemnité.

15. „ Tous les dimanches, il y aura, à tour de rôle, un charretier de quart pour suppléer au garçon d'écurie.

16. „ Les jours de fête ne sont pas payés.

17. „ En cas de travail le dimanche ou jours de fête, tous les ouvriers payés au taux mensuel sont tenus à travailler sans aucun supplément, leur paye étant calculée sur la totalité des jours qu'ils gagnent habituellement.

18. „ Il est formellement interdit d'introduire dans l'établissement des boissons alcooliques.

19. „ Aucun ouvrier, quel qu'il soit, ne doit, lorsqu'il est à la cour, sortir de

---

(1) Remarque faite par le fils d'un grand entrepreneur de camionnage.

l'établissement sans autorisation; de même lorsqu'il sera au dehors sur le travail.

20. „ Chaque charretier ou ouvrier conduisant un cheval est responsable de ses outils, lanterne, brosse, étrille et matériel qui lui est confié, harnais, bâche, etc.

21. „ Tout ouvrier doit prendre connaissance du présent règlement et ne pourra arguer de son ignorance; son embauchage étant considéré comme une adhésion.

22. „ Le présent règlement a été déposé au Conseil des prud'hommes et est affiché dans l'établissement. „

MARSEILLE

AVANT-PROPOS

“ Par le mouvement de ses ports et la valeur de ses échanges, Marseille est la première place commerciale de la France et l'une des dix ou douze les plus importantes de la terre. Mais son trafic est soumis à de grandes oscillations annuelles, car il consiste, pour une très forte part, dans l'importation des blés, et suivant l'état de la récolte en France, cette importation, presque nulle dans certaines années, peut s'élever l'année suivante à plusieurs millions d'hectolitres. Après les céréales de l'Orient, de la Russie, des régions danubiennes, les principaux objets de commerce qui constituent le frêt d'importation sont les bestiaux de l'Algérie, de l'Espagne et de l'Italie, les cotons de l'Inde et de l'Égypte, les laines et les minerais de fer d'Algérie, les vins d'Espagne, les thés et les soies de Chine, le pétrole des États-Unis, les bois du Canada, les cuirs de l'Amérique du Sud, etc... „

“ On peut dire que Marseille n'est pas uniquement un port de la France. Grâce à la configuration de l'Europe occidentale, qui s'allonge dans l'Océan en forme de péninsule, la Métropole de la Provence est également, dans une certaine mesure, un port de l'Angleterre et des pays du Nord. Commercialement, la France entière est un isthme de grande largeur qu'empruntent les voyageurs et les marchandises pour éviter la longue circumnavigation de la presqu'île ibérique par le détroit de Gibraltar... „

“ Marseille ne se borne pas à servir d'intermédiaire entre la France et les autres pays du monde, elle contribue aussi directement à l'activité des échanges par sa propre industrie. Elle possède de grandes usines métallurgiques où se mettent en œuvre les minerais importés d'Algérie, d'Espagne, d'Italie et d'autres contrées étrangères ; pour le traitement du plomb elle a plus d'importance que toute autre ville de France ; elle moud les blés que lui expédient les ports de l'Orient, transforme en produits manufacturés les semences oléagineuses et les huiles diverses provenant des ports du Levant, de l'Inde, du Sénégal, de l'Amérique du Sud, tanne les peaux de chèvre achetées sur tous les bords de la Méditerranée, prépare les pâtes alimentaires, les salaisons, les conserves nécessaires aux marins. Par l'une de ses principales industries, celle des savons, Marseille occupe depuis plus d'un siècle le premier rang dans le monde... „ (1)

(1) Élisée Reclus, *Géographie universelle*. II : La France, extraits, pp. 303 et 304.



CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

Les employeurs. — Outre les compagnies maritimes, la compagnie des Docks, etc., qui occupent journellement un nombre considérable d'entrepreneurs, de contremaîtres et de travailleurs, plusieurs commerçants ont conservé la coutume de confier la direction des travaux de transport à un membre de l'ancienne association des portefaix. Il est né de cet usage une continuité remarquable de rapports et de bons procédés qui, peu à peu, ont contribué à faire admettre le portefaix comme faisant pour ainsi dire partie de la famille du patron. Une grande camaraderie en est résultée entre certains de ces employés et les fils des commerçants; malheureusement le bon exemple n'est pas toujours venu d'en haut et cette communauté, chrétienne à son origine, a donné lieu, bien souvent, de nos jours à l'envahissement du luxe dans les classes laborieuses; plus d'une fois aussi elle a favorisé la débauche.

Si nous insistons sur la coutume qu'avaient jadis les commerçants de Marseille (et que quelques-uns même ont gardée) de confier la manutention de leurs marchandises et la superintendance de leurs magasins à un maître portefaix, c'est qu'elle constitue une des notes les plus caractéristiques du régime adopté dans ce port de mer.

Les employés. — 1. Les contremaîtres et les chefs d'équipe. Ces travailleurs sont employés par les compagnies; ils gagnent, suivant leur rang et leur contrat d'entreprise, de 5,50 frs à 7 frs par jour.

2. Les portefaix. Bien que cette catégorie de travailleurs ne soit pas la plus nombreuse, elle fera l'objet principal de notre étude sur les ouvriers Marseillais, non à cause de l'importance actuelle de leur association (bien déchue aujourd'hui de son ancienne splendeur), mais à cause du caractère d'originalité et d'honnêteté qu'elle a su conserver à travers les âges, malgré la marche rapide des idées dissolvantes et antisociales.

Condition morale des portefaix. Les portefaix sont, en général, sobres et fidèles à leur chef; on ne compte pas de socialistes parmi eux. Pour ce qui les concerne, nous sommes heureux de pouvoir céder la place à une plume plus exercée que la nôtre, celle de M. Claudio Jannet (1).

" Si les jeunes gens, sous l'influence des mauvais exemples „ qui leur viennent d'en haut, écrivait-il, se laissent trop souvent „ entraîner à la débauche, on ne trouve pas du moins chez eux „ ce vice si fréquent chez les populations ouvrières du Nord, le con- „ cubinage, d'autant plus pernicieux qu'il est une falsification de la „ famille..... Les femmes, dont la conduite est presque toujours exem- „ plaire, sont très actives : elles exercent le métier de revendeuses „ ou celui de poissonnières, dont les petits profits viennent accroître „ les ressources communes. Mais il est à remarquer que ces occupa- „ tions ne les empêchent jamais de soigner leur ménage. La position „ de la famille est-elle plus précaire, elles s'emploient à la journée „ comme couturières ou femmes de charge. Mais elles ont la plus „ grande horreur de la domesticité, ce qui est, du reste, un des traits „ distinctifs du caractère marseillais; cette profession est abandon- „ née aux étrangers, aux montagnards des Alpes. Les filles, jusqu'à „ leur mariage, ne sortent pas de la maison paternelle. Leur situation „ a cela de remarquable, qu'*elles sont particulièrement placées sous* „ *la protection de leurs frères.* Le père délègue une grande partie „ de son autorité au frère sur la sœur (2). Tout ce que gagnent les „ filles forme un pécule réservé pour leur trousseau. Depuis quelques „ années, on en voit un certain nombre prendre l'état de modiste, ce „ qui tend à diminuer d'une manière regrettable la pureté des „ mœurs.

„ Le respect des enfants pour leurs parents est exemplaire, et le „ langage en garde l'empreinte, car le tutoiement de père à fils est à „ peu près inconnu chez les ouvriers des ports, quoiqu'il soit très „ usité dans les classes plus élevées... Cette forte constitution de la „ famille est due surtout à la conservation des pratiques religieuses...

---

(1) Avocat à la Cour impériale d'Aix.— Exposé des mœurs des portefaix, *Bulletin de la Société internationale des Études pratiques d'Économie sociale*, 1865, pp. 208 et suivantes. — Voir aussi *Marseille, ses mœurs et ses coutumes, par* MAZUY (un ouvrier).

(2) Il en est encore ainsi de nos jours.

„ Les femmes et les filles de portefaix sont, en général, très pieuses.
„ Parmi les hommes, il en est sans doute qu'emportent parfois les
„ entraînements de la jeunesse. Il faut dire même que, depuis
„ un certain nombre d'années, les hommes respectent moins les liens
„ du mariage, triste résultat du mauvais exemple donné par un
„ certain nombre de négociants marseillais, qui se livrent au libertinage avec une sorte d'ostentation. „

Si ces abus se faisaient déjà jour au temps où l'illustre sociologue étudiait les mœurs des travailleurs du port de Marseille, nous devons malheureusement constater maintenant qu'ils se sont encore considérablement accrus, grâce à la diminution de l'esprit de foi et de la pratique religieuse.

La condition matérielle des portefaix. " Grâce à la sobriété de
„ cette population, à son esprit d'ordre, écrit M. Claudio Jannet, grâce
„ à la douceur du climat et aussi à la prospérité générale, le gain du
„ père suffit, en général, pour l'entretien de la famille „.

Le logement des travailleurs du port trahit souvent la valeur morale du chef de famille et de la maîtresse de maison. Propre et confortablement aménagé chez l'ouvrier qui se respecte, il se transforme en véritable taudis chez les malheureux qu'aucune loi, ni divine ni humaine, ne retient sur le chemin du devoir. La population de Marseille se contente de peu, nous l'avons vu ; mais du peu l'on passe facilement au manque complet de toutes ressources; spécialement lorsque ceux qui sont chargés de les garder les dissipent. Tel n'est que trop souvent le cas pour les travailleurs nomades des quais libres. Ils perdent rapidement ce qu'ils ont gagné fort lentement au prix de leur labeur.

Les portefaix habitent généralement la ville, quelques-uns s'établissent dans la banlieue. Ces derniers sont de loin les moins à plaindre, ils échappent au casernement dans les appartements trop resserrés de la cité et se rendent acquéreurs d'une maisonnette simple, mais confortable appelée leur " Cabanon „. Plusieurs d'entre eux font 3/4 d'heure de chemin tous les jours, pour être propriétaires de leur logement.

3. Les ouvriers spécialisés. Comme partout ailleurs, les quais de Marseille procurent, chaque jour, du travail à certaines catégories d'ouvriers doués d'aptitudes spéciales, tels que les gabariers (1), les

(1) Les ouvriers, dits *gabariers*, sont ceux qui prennent les marchandises

débarqueurs, les arrimeurs (1), les calfats, les tonneliers, les emballeurs, etc. Leur salaire est généralement plus élevé que celui des autres employés, et leur situation matérielle de même que leur niveau moral se ressentent du bien-être que procure un travail régulier et généralement rémunérateur. Ces ouvriers ne forment pas d'association proprement dite; ils ne possèdent ni caisse de secours mutuel ni caisse de retraite; mais ils se connaissent tous et cherchent à se procurer mutuellement du travail. Ce sont, en général, des hommes probes et religieux; ils ne s'occupent que fort peu de la politique.

4. Les ouvriers des docks. L'empereur Napoléon III concéda à la puissante Compagnie des Docks, le monopole de l'entrepôt réel; mesure qui s'imposait de l'avis d'un grand nombre d'hommes politiques, vu la grande extension que prenaient les affaires et la difficulté qu'avaient les douaniers de surveiller leurs magasins disséminés, à cette époque, dans tous les quartiers de la ville. D'aucuns ont regretté, cependant, eu égard aux services rendus par l'ancienne corporation des portefaix, que l'État, au lieu de ne céder que le magasinage, ait accordé également le privilège de la manutention. C'est à cette grave question que remonte le conflit qui divisa si profondément, il y a 30 ans, les deux associations rivales : celle des docks et celle des portefaix.

Organisation du travail. La Compagnie des Docks confie ses travaux de manutention à des entrepreneurs. Leurs employés s'appellent " les ouvriers *des ports* ". Ceux-ci, au nombre d'un millier, sont surveillés par des chefs d'équipe et des contremaîtres.

Les rapports entre la Compagnie et ses nombreux ouvriers sont loin d'être permanents ; il en résulte, pour plusieurs, une grande instabilité du travail.

Salaire. Les ouvriers qui travaillent dans les docks sont payés *à la journée.* Ils gagnent 5 frs par jour. Les chefs d'équipe et contremaîtres obtiennent de 5,50 à 6 frs, quelques-uns 7 frs.

au fond de la cale pour les monter sur le pont, d'où les ouvriers *débarqueurs* les prennent pour les remettre aux portefaix, qui à leur tour les descendent sur les quais. Cette prise en cale se fait par les soins du capitaine. Les gabariers sont payés par lui au prix de 6 francs par jour.

(1) Ce travail est généralement confié à des Italiens, car ils sont plus endurants à la fatigue et au manque d'air que les Marseillais. Leur tâche consiste à ranger avec soin les marchandises dans la cale du navire. Le salaire moyen est comme ci-dessus.

Les travailleurs, bien moins nombreux, qui affectent la manutention des céréales et des graines oléagineuses, sont payés *à la tâche ;* ils gagnent 5 à 8 frs par jour. Mais les nombreux chômages abaissent leur salaire au taux moyen de 5 frs par jour.

Caisses de secours. Le caractère instable des ouvriers employés par les docks, ne leur a pas permis de s'ériger en association distincte. Un petit nombre d'entre eux fait partie d'une société de secours mutuel pour le cas de maladie. Les primes d'assurance contre les accidents sont supportées par les entrepreneurs. Le taux des primes varie d'après les compagnies. On accorde généralement 2 fr. par journée d'incapacité de travail. Les frais médicaux et pharmaceutiques demeurent à la charge de la Société d'assurance.

Condition morale et matérielle. Le salaire de l'ouvrier des docks lui permettrait de vivre aisément, s'il pouvait résister aux tentations que lui fournissent les nombreux cafés qui longent les quais. Cette catégorie d'ouvriers a pourtant bonne réputation ; et, contrairement à leurs collègues des quais libres, qui sont presque tous socialistes, les ouvriers des docks sont, pour la plupart, des hommes d'ordre. Leurs convictions n'en seraient que meilleures, si l'esprit de corps pouvait remplacer chez eux le dangereux individualisme.

Grèves. La dernière grève sérieuse éclata en 1883 ; on enregistra depuis quelques tentatives dont les causes furent toujours les mêmes : augmentation de salaire, diminution des heures de travail ; mais les suites n'en ont pas été favorables aux travailleurs.

5. Les ouvriers des quais libres. Depuis l'héritage d'honneur professionnel, si longtemps conservé par l'ancienne corporation des portefaix, nous n'avons cessé de tomber de cascade en cascade jusqu'au niveau intellectuel et moral le plus bas que l'on puisse retrouver parmi les travailleurs du port de Marseille ; il nous reste à parler des nombreux ouvriers essentiellement nomades que l'on rencontre sur les quais libres. Ces différents stades correspondent exactement à un degré équivalent d'affaiblissement de l'esprit corporatif. Décrire les misères de ces ouvriers dits des quais libres, serait revenir sur les conséquences lamentables de l'individualisme et de l'instabilité du travail. Qu'il nous suffise de juger de l'arbre par ses fruits. Si tous les ouvriers du port, non incorporés, même ceux employés par la Compagnie des Docks, sont exposés à tomber dans les erreurs du socialisme, et à devenir le jouet de ce parti, de l'aveu général, les travailleurs des quais libres sont déjà unanimement et définitivement enrôlés dans ses rangs.

CHAPITRE II

Monographie d'une Association ouvrière

(CELLE DES PORTEFAIX)

(Corporation ouverte sans privilège)

---

§ Ier. — NOTICE HISTORIQUE

Confrérie dès l'origine. " L'honorable et très respectable corps „ des portefaix de Marseille a l'avantage de posséder... dans de pré- „ cieuses et anciennes archives, des documents, des titres originaux „ dont il sait la valeur. Un de ces titres porte la date du 17 mars 1393. „ Les portefaix y figurent transigeant avec les R. P. Augustins, pour „ le *rétablissement* de leur autel dans l'église de ces religieux. Ils „ formaient donc déjà une société avant cette époque.

„ Des délibérations successives les montrent s'assemblant, se gou- „ vernant, votant sur leurs intérêts communs. Ils étaient alors bien „ obscurs. On ne les connaissait que sous le nom de gagne-deniers, „ ce qui ne les empêchait pas d'avoir, à l'égal des autres confréries, „ leurs prieurs, leur luminaire, leur patron, saint Pierre, qu'ils pla- „ çaient dans leurs armoiries, tenant les clefs du Paradis „ (1).

Création d'une société de secours. Une association fraternelle de secours fut greffée, le 14 mars 1659, sur cette confrérie dite *du luminaire.* Elle comptait alors 108 membres et prospéra jusqu'à la fin de l'ancien régime.

Première rédaction des statuts. Dès l'origine, dit une délibération du 25 mai 1704, " on avait été toujours en coutume de n'écrire ni

---

(1) CHARLES DE RIBBE. *La Société des Portefaix de Marseille, son histoire et sa constitution actuelle.* Extrait du *Bulletin de la Société internationale des Études pratiques d'Économie sociale,* 1865, pp. 178 à 208. C'est à ce travail éminemment intéressant et partant d'une plume aussi autorisée que nous empruntons les détails concernant le passé de cette antique association.

rédiger aucune délibération „. “ Néanmoins, sous prétexte que les „ anciens règlements fondés sur l'usage ne constent pas par écrit, „ aucuns ne prisent et les délibérations et l'autorité des prieurs... „ Plusieurs gagne-deniers, convaincus d'infidélité, chassés par ce fait „ du corps, osent reprendre le sac et se présentent sur la place „ publique pour travailler, et abusent le public de leurs fonctions „ desquelles ils ont été déclarés incapables par leur mauvaise con- „ duite „. — On élabora donc des statuts pour prévenir ces abus, mais ils ne furent pas approuvés; d'autres furent rédigés dans la seconde moitié du XVIIIe siècle et renouvelés en 1789.

Suppression de la corporation, abus de la liberté. Durant cette même année, les portefaix prirent part, au nombre de 650, à l'assemblée qui devait envoyer des députés pour élire le Tiers-État (1). En 1791, fut porté l'arrêt de mort des corporations ouvrières; le blocus continental ne permit à l'antique association de se relever de ses ruines qu'en 1814. “ Le commerce ne se rappelle pas sans effroi, porte „ un mémoire manuscrit de cette même année, l'époque désastreuse „ où les statuts de ce corps succombèrent aux attaques révolution- „ naires... Des hommes étrangers au métier... réunis en une troupe „ de gens sans aveu, s'emparèrent exclusivement du travail des por- „ tefaix. Ils dictèrent la loi aux négociants, aux capitaines marins, „ même à la haute police. Tel fut l'excès de la licence, qu'on vit en ce „ temps-là, les gens aller en pleine mer, à la rencontre des bâtiments „ chargés, monter à bord, s'emparer en quelque sorte des navires, „ et ne les abandonner même pas quand ils avaient amarré aux „ quais de débarquement. „ De tels excès appelaient un prompt remède.

Rétablissement du monopole absolu. En 1814, la Compagnie des Portefaix renaissait de ses cendres et obtenait de la commune le

---

(1) “La réglementation du travail des ports rentrait, en effet, dans les attri- „ butions de l'autorité municipale en vertu de l'article 3, § 3 du titre XI de la „ loi du 16-24 août 1790, et ce droit a été reconnu et sanctionné par la Cour de „ cassation, dont la jurisprudence était formelle à cet égard „. Réponse de Claudio Jannet, durant la discussion qui suivit l'exposé de M. Ch. de Ribbe et le sien (situation morale et matérielle des Portefaix de Marseille), *même source*, p. 218.

monopole du travail des ports (1). C'était aller trop loin dans la voie des réformes; en voulant frapper un abus, on en amenait un autre.

Plaintes, réforme. Dès 1817, les réclamations de certains commerçants, provoquées par les exigences outrées des portefaix, forcèrent l'autorité municipale à se relâcher de ses rigueurs Sans recourir à un monopole absolu, la corporation aurait dû mériter la confiance des commerçants par la probité de ses membres et le soin qu'elle mettait dans l'accomplissement de son travail.

Garanties offertes par la Corporation. Voulant, avec raison, se ménager le monopole des garanties à offrir aux commerçants, les portefaix tinrent à honneur de se distinguer des autres travailleurs du port. " Tout homme, *s'il est honnête*, est admis parmi nous „, disent-ils. Demandez aux mille ouvriers non-sociétaires fréquentant les quais, s'ils ne trouvent pas auprès des portefaix la fraternité qu'ils ne rencontrent jamais parmi eux „, écrivait M. Vial, ancien président de leur société (2); mais, une fois entré dans la Corporation, il fallait renoncer à tout lien d'une solidarité parfois dangereuse avec les ouvriers non sociétaires ; car, comme l'écrivait un portefaix (3) : " en travaillant avec des étrangers, tout lien de confraternité est rompu, toute surveillance est impossible, toute discipline se relâche, tout ce respect, qui prend sa source dans l'esprit de corps, s'évanouit. „ Le patrimoine d'honneur légué par leurs devanciers et conservé, avec tant de soin, par la Corporation ne tarda point à se produire au grand jour. Défenseurs de l'ordre, en 1848, les portefaix ne craignirent point d'exposer une seconde fois leur vie pour sauver le commerce de leurs maîtres en 1849. Tant était grande la confiance que les commerçants mettaient dans la probité de leurs maîtres portefaix, que forcés d'émigrer avec leur famille, à cause de la terrible invasion du choléra, ils n'hésitèrent pas à confier à ces hommes dévoués les clefs de

(1) M. Touaillon, ingénieur civil, reconnaît dans la même discussion, p. 219, que " les portefaix abusant de leur monopole pour faire la loi aux commerçants, les avaient obligés à partager le sac de blé en deux portions, et faisaient payer le même prix pour chacune des deux. C'est pour s'affranchir de cette exaction que les minotiers ont eu recours à des ouvriers non sociétaires. „

(2) *Le Dock, la Société des Portefaix, les ouvriers du port de Marseille* ; brochure, par M. Vial.

(3) *La question des portefaix*, par J.-J. Merle, p. 29.

leurs magasins, de leurs comptoirs, même celles de leur maison. Les marchandises étaient soignées et surveillées par eux durant la quarantaine, au Lazaret, et tel fut leur désintéressement que l'un d'eux ne craignait pas de dire publiquement : “ Nous avons montré à la ville de Marseille, que nous n'avons pas dégénéré de nos pères „ (1).

Situation brillante du corps vers le milieu de ce siècle. Telle fut la prospérité de la corporation des portefaix que, 50 ans après sa reconstitution, elle comptait 2300 membres. La société de secours possédait, en 1863, une encaisse de 458.710 francs. Décidant de commun accord avec la Chambre de commerce de tout ce qui concernait les tarifs, la réglementation du travail des quais et le nombre des hommes employés, la corporation ne cessait de jouir de la plus grande indépendance. Elle traitait librement avec les commerçants et bénéficiait largement de la préférence qu'ils lui accordaient.

Causes de décadence. Cette longue période de prospérité ne devait prendre fin que le 1er janvier 1864, lors de la translation de l'entrepôt réel, effectuée par l'administration des douanes, dans les hangars de la société privilégiée des Docks. L'État avait concédé le monopole du magasinage et de la manutention des marchandises à cette puissante compagnie. Les protestations énergiques de la corporation des portefaix, appuyées par 850 négociants demandant la liberté du travail dans les docks comme sur les quais libres (2), n'eurent malheureusement pas d'écho auprès du gouvernement. Usant de représailles, les chefs du corps défendirent aux membres de prendre part aux travaux des grandes Compagnies sans l'agrément des syndics ; 83 portefaix, refusant d'obéir sur ce point, se rendirent coupables de schisme et furent exclus de la société (3).

La corporation était bel et bien condamnée à sombrer dans cette tourmente ; si elle vit encore aujourd'hui, elle le doit à l'érection de hangars libres et à son honnêteté proverbiale qui fut cause que les maisons de commerce ont continué, même en faisant manipuler leurs marchandises par les Docks, à s'adjoindre un maître portefaix de leur choix qui surveille toutes les opérations.

---

(1) De Ribbe. *ibid*, p. 192.

(2) *La question des portefaix*, par J.-J. Merle.

(3) Voir au point de vue juridique : *Le dock de Marseille et les Portefaix. Question des coalitions et associations ouvrières*, par M. A. Clapier. *Revue britannique*, mars 1865.

§ II. — RÉGLEMENTATION INTERNE

" A voir la vieille société des portefaix de Marseille fondée sur une double tradition écrite dans les parchemins et vivante dans les mœurs, ne se croirait-on pas en Angleterre, écrit son historien M. Ch. de Ribbe, en présence d'une de ces antiques corporations anglo-saxonnes qui se sont maintenues par l'indissoluble et féconde alliance de l'esprit d'ordre et d'une initiative constante pour se réformer ? " Nous croyons que l'exposé suivant, rédigé d'après les conclusions de MM. de Ribbe, Jannet et Valleroux, complétées par les règlements postérieurs et les innovations modernes, justifieront pleinement cette opinion.

Différentes catégories de membres. - 1. Les maîtres portefaix ; 2. les portefaix ; 3. les auxiliaires.

1. *Les maîtres portefaix.* Les portefaix n'ont jamais connu de *maîtrise* proprement dite (1), et cependant nous voyons que, toujours, il y eut des maîtres parmi eux. Hommes de confiance du commerçant auquel ils se sont attachés, c'est à leurs soins qu'incombe la surveillance de tous les travaux ; ils les effectuent sur un pied d'égalité avec les confrères qu'ils auront choisis. Les bénéfices sont divisés en parts égales.

Loin d'être des intermédiaires inutiles, les maîtres portefaix, par leur expérience, leur probité, leur instruction plus développée, rendent les plus grands services aux marchands et contribuent, par l'établissement de rapports permanents entre les principales maisons de commerce et les chefs de la corporation, à lui procurer un travail plus stable et plus abondant. Les fils de maître, pour être capables de succéder à l'emploi de leur père, reçoivent une éducation relativement soignée ; c'est généralement à titre de commis ou secrétaire de leur père qu'ils font leur apprentissage.

Leurs rapports avec les commerçants sont empreints d'une franche cordialité. M. A. Rondelet n'écrivait-il pas : " qu'à toute heure du

(1) " Délibération prise le 13 mars 1740, par les portefaix de Marseille, pour obtenir le remboursement des droits de maîtrise, indûment perçus, et par laquelle ils se refusaient à les payer dans l'avenir, *n'ayant chez eux ni apprentissage, ni compagnonnage, ni jurande* ". DE RIBBE, note, p. 186.

jour, le maître portefaix pénètre dans le comptoir de la maison qui l'occupe. Il sait où il trouvera les clefs du magasin ; il les prend sans prévenir personne... Le négociant ne s'inquiète ni de louer l'entrepôt, ni de vérifier l'état des marchandises... ceci regarde le maître portefaix. Ajoutons, pour l'honneur de tous deux, que le premier n'a jamais songé à une surveillance, ni le second à un détournement „ (1).

2. *Les simples portefaix.* Malgré le maintien de la hiérarchie nécessaire à toute bonne organisation du travail, la situation de l'ouvrier portefaix diffère peu de celle du patron.

Les portefaix demeurent ordinairement auprès du même maître, et leurs rapports fraternels sont empreints d'une vive sollicitude.

3. *Les auxiliaires.* Ces ouvriers forment la rarissime exception. Ne faisant pas partie de la corporation, ils ne peuvent jouir d'aucun des avantages qu'elle procure. La diminution d'emploi dont les portefaix sont affligés actuellement, rend l'usage des auxiliaires de moins en moins utile et, par conséquent, de moins en moins fréquent.

Nombre de membres. — La corporation des portefaix comprend, de nos jours, 400 membres; ce sont les seuls survivants des 2300 confrères qu'elle comptait avant la lutte néfaste engagée avec la Compagnie des Docks.

Conditions d'admission. — Ces mesures constituent bien une barrière à l'intrusion des indignes, mais jamais elles ne revêtirent un caractère abusivement prohibitif.

Nationalité : être français, jouir des droits civils, donner un extrait de son acte de naissance.

Santé : un certificat de médecin constatant la validité.

Moralité : un certificat émanant du greffe constatant bonnes vie et mœurs.

Age : 10 ans au moins et 40 ans au plus.

Stage : 3 mois d'apprentissage sur les quais; exception pour les fils de portefaix, s'ils ont moins de 20 ans.

Versement : Payer 1000 fr.; les enfants de portefaix, nés après l'admission de leur père, ne paient que 9 fr. (2).

---

(1) M Antonin Rondelet, *Étude sur les Portefaix.* — *Revue contemporaine*, t. 26, pp. 652-680.

(2) Cette somme considérable ne constituait pas un obstacle au temps de

Le candidat qui dépasse l'âge de 40 ans contracte, sur papier timbré, les obligations suivantes (art. 5, chap. I) :

1. Payer 1000 fr. comptant, s'il a des enfants qui désirent entrer dans l'association.

2. N'exiger des secours, en cas de maladie, que 3 mois après sa réception.

3. Renoncer aux secours susdésignés, dans le cas où il serait atteint d'une maladie reconnue incurable par les médecins de la société.

4. Ne faire valoir ses droits à la retraite que 30 ans après sa réception.

Administration, Police — Si, par suite de la ruine des portefaix, quelques-uns de ces rouages ont vieilli ou ne donnent plus guère aujourd'hui de preuves de leur vitalité, nous croyons cependant, vu l'importance acquise vers le milieu de ce siècle par cette antique corporation, que le lecteur nous saura gré de les avoir exposés tels qu'ils furent établis pour le plus grand bien du corps et tels qu'ils furent unanimement acceptés jadis par plus de 2000 travailleurs.

A. Les Syndics (1). Héritiers de l'ancienne juridiction des *prieurs*, ces chefs, élus par l'association (2), exercent une surveillance active sur tous les membres. " Une coutume immémoriale, dit M. de Ribbe (3), leur donne un pouvoir discrétionnaire pour les simples amendes ; si l'affaire est importante, le Grand Conseil est le juge suprême... "

---

prospérité ; car. depuis la guerre de Crimée jusqu'en 1862, on compte 123 réceptions.

(1) Les *syndics*, autrement dits *prieurs*, tirent leur origine des anciens Consuls (Cossols) des confréries méridionales. Ces dernières s'étaient généralement modelées sur le type des institutions municipales et provinciales de ce pays. Elles avaient leurs prieurs (syndics), leurs auditeurs de comptes, leurs grands et petits Conseils, le Conseil général. La société des portefaix était établie sur ces bases en 1789 ; il en fut de même de 1814 à 1816 (Ch. de Ribbe, *ibid.* p. 201), et son régime actuel n'est qu'une fusion de ces vieilles coutumes provençales et des formes modernes du parlementarisme.

(2) Ils sont élus pour deux ans par le Grand Conseil ; jadis chacune des 3 sections (palissades) des ouvriers du port était représentée dans cette élection. En 1835, les prieurs sortants désignaient encore comme jadis les candidats et c'était, le plus souvent, un grand bien, ajoute M. de Ribbe, *ibid.*, p. 204.

(3) *Op. cit.*, p. 202.

Les syndics sont actuellement au nombre de six ; c'est parmi eux qu'est nommé le trésorier de l'association.

Le Syndic trésorier. Ce haut fonctionnaire est choisi avec le plus grand soin par le Grand Conseil, parmi " les hommes les plus honorables de la société „. Il est tenu " comme les dépositaires antérieurs, de signer une déclaration constatant que les titres sont la propriété de la société, et de remettre cette déclaration aux syndics alors en fonctions. Laquelle déclaration est déposée dans la caisse de la société. „

Toutes les valeurs de l'association sont déposées, en son nom, à la Banque de France. Elles ne peuvent en être retirées qu'en vertu d'une délibération du Grand Conseil, et celui-ci n'a jamais le droit d'en aliéner la moindre partie, sans le concours de l'assemblée générale.

B. Le Conseil d'administration. (Jadis le petit ou l'étroit Conseil).

Mode d'élection et composition. 1. Le président ; 2. le vice-président ; 3. un syndic trésorier ; 4. cinq syndics adjoints.

Le président est élu, pour un an, par les syndics. Ceux-ci sont élus pour deux ans et renouvelés par moitié, chaque année; par le Grand Conseil. Ce mode d'élection par moitié ou par tiers est un principe très sage puisé dans l'ancienne organisation des communautés provençales.

Attributions. 1. Convoquer le Grand Conseil et *promulguer* ses décisions.

2. Rappeler les sociétaires à leurs devoirs, exercer la police de la société.

3. Mettre à la disposition du secrétaire les crédits *sanctionnés* par le Grand Conseil.

4. Assister aux cortèges, processions, convois funèbres et y convoquer les membres.

Pouvoirs. Les décisions du Conseil d'administration, autres que celles relatives à de simples *délits*, n'ont *force de loi* que lorsqu'elles ont été sanctionnées par le Grand Conseil.

Responsabilité. Les membres de ce Conseil répondent de toute somme supérieure à 50 fr. dépensée ou aliénée contrairement aux statuts ou aux décisions du Grand Conseil.

Cas de révocation. En cas d'infractions graves le Grand Conseil, lorsqu'il s'adjoint un supplément de 60 sociétaires choisis parmi les

anciens syndics et conseillers, peut prononcer la révocation de ces fonctionnaires.

C. Le Grand Conseil. C'est le pouvoir souverain auquel les portefaix délèguent la haute direction de leur association. Cette assemblée se compose de 60 membres élus, pour deux ans, par le suffrage direct et universel. Le Conseil se renouvelle, chaque année, par moitié; le scrutin secret est alors ouvert pendant trois jours consécutifs et à heure fixe.

Sont électeurs : tous les portefaix âgés de 21 ans accomplis, qui ne sont pas exclus de la Caisse de secours.

Sont éligibles : tous les électeurs, sauf les invalides, les retraités et ceux qui ont subi une condamnation de 100 frs et au-dessus.

Il faut la moitié des membres plus un pour pouvoir délibérer valablement. Aussitôt élu, le Conseil nomme les syndics.

Droits des conseillers : 1. Chaque membre exerce l'*initiative* (1) parlementaire en se conformant au règlement.

2. Il peut frapper d'amende (jusqu'à concurrence de 5 frs) les infractions au règlement.

3. Il peut s'en référer pour les infractions plus graves au Conseil d'administration.

4. Vingt conseillers peuvent convoquer extraordinairement le Grand Conseil, en adressant une demande écrite et motivée aux syndics.

Commissions formées au sein du Grand Conseil :

a) *La Commission des deniers* a pour but de surveiller l'acquittement des impôts dus par les sociétaires en retard de plus de 3 mois. Elle fait rapport au Conseil d'administration.

b) *La Commission d'auditeurs des comptes* assiste, tous les mois, sous peine d'un franc d'amende, au règlement des comptes de la société. Elle se charge de tous les achats, de toutes les dépenses, et vise tous les comptes à l'exception de ceux de la Caisse de secours. Les membres doivent être au nombre de cinq pour signer valablement les comptes. Ceux-ci sont encore soumis à la signature du président.

c) *La Commission des visiteurs* se rend à domicile auprès des

(1) Ces *termes* furent empruntés au langage politique de 1848.

malades et distribue les secours de la société à tous ceux qui y ont droit. Ses membres accompagnent, chaque semaine, les médecins dans la visite des convalescents. Ils sont responsables des sommes que les malades n'auraient point reçues, et doivent s'enquérir des fraudes que ceux-ci pourraient pratiquer. Ils tiennent note des secours accordés à chaque famille.

d) *La Commission des travaux du blé,* des graines oléagineuses et des marchandises surveille ces opérations.

e) *La Commission des travaux de marchandises* dits de la Barre.

Toutes les questions soumises au Grand Conseil sont, sauf les cas d'urgence, renvoyées aux Commissions; les décisions de ces dernières ne sont promulguées qu'avec la sanction du Grand Conseil.

Les fonctions énumérées ci-dessus sont toutes *gratuites;* celles des membres du secrétariat sont seules rétribuées; elles sont obligatoires par le fait même de l'élection, sous peine, pour le démissionnaire, d'être privé des secours durant toute leur durée.

D. L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE. Elle n'est guère convoquée que pour les élections ; toutefois, si quelque décision du Grand Conseil n'était pas conforme au règlement, elle pourrait être annulée par cette assemblée. Toutefois cette mesure devrait être prise durant l'année de sa date, sans quoi la décision devient définitive et inattaquable.

DISCIPLINE DU GRAND CONSEIL ET DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES : Pour pouvoir délibérer il faut la majorité, plus un, des 60 membres. Le scrutin n'est secret qu'à la demande de 10 membres.

La discussion ne peut être ouverte que sur les matières soumises à l'ordre du jour; une proposition prise en considération et qui n'y serait pas comprise pourrait, par exception, être discutée après l'épuisement de l'ordre de jour. — La clôture peut être demandée par 10 membres du Conseil; si elle est adoptée, on passe au vote. — Tout membre, qui a des observations à faire, est tenu de demander la parole au président ; il se place au milieu de la salle ; néanmoins, dit l'art. 14 (1), " les conseillers qui, pour cause de timidité, voudront parler de leur place pourront en faire la demande au président. "

Des amendes frappent ceux qui manquent, soit au premier, soit au second appel; ceux qui rôdent en dehors de la salle; ceux qui, étant

(1) Règlement spécial de discipline, 1861.

trop bavards, ne peuvent s'empêcher de parler des discussions en dehors des séances et de citer ceux qui y ont pris part, etc.

Le secrétariat. La société a un secrétaire, un vice-secrétaire et un employé adjoint.

Les deux premiers sont élus au concours par le Grand Conseil parmi les portefaix d'au moins 5 ans de service ; ils ont le droit de prononcer des amendes jusqu'à concurrence de 5 frs. Ils sont révocables. Leurs honoraires sont fixés par le Grand Conseil.

a) *Le secrétaire* " écrit et donne la muse, dite de colonnes „, tient la comptabilité, tient le journal des recettes journalières, fait le tableau des recettes et des dépenses pour le règlement de compte exigé chaque mois, en fait lecture au Grand Conseil et l'affiche dans la salle des séances, etc., etc.

b) *Le vice-secrétaire* succède de droit aux fonctions du secrétaire. Il donne la muse aux débarqueurs et en fait chaque année le tableau, vérifie les comptes des médecins, vise les billets hebdomadaires des malades, fait le tableau général des membres et des électeurs, écrit les lettres commandées par les syndics, les lettres d'amendes, les procès-verbaux des séances, etc., etc. Il remplace le secrétaire en cas d'absence.

c) *L'employé adjoint.* Véritable valet de l'association des portefaix, ce fonctionnaire paraît en uniforme aux processions et aux convois funèbres; il porte les convocations, surveille les travaux, applique les amendes jusqu'à concurrence de 5 frs, réclame les paiements en souffrance ; enfin il veille à l'entretien des salles et de l'éclairage.

Pénalités. — Outre les conseillers, le secrétaire, le secrétaire adjoint et l'employé adjoint, qui tous ont le droit d'appliquer une amende de 5 fr., les *syndics* sont spécialement chargés de l'exécution du règlement. C'est une fonction confiée particulièrement à leur vigilance et à leur impartialité. Appel de leurs décisions peut toujours être porté au Conseil d'administration et au Grand Conseil.

Les plaintes des sécrétaires qui se prétendent lésés dans leurs droits rentrent dans la compétence du Conseil d'administration. — Les différends survenus entre fonctionnaires sont portés devant le Grand Conseil qui décide en dernier ressort. Ce tribunal a une compétence spéciale pour les récidivistes. Les membres exclus ont deux mois pour en appeler au vote de l'assemblée générale; elle statue en dernier ressort.

Peines stipulées par le règlement. *Devoirs professionnels.* Contraventions aux règlements — maximum 25 fr.— Appel maintenu par le Grand Conseil, 25 fr. en plus.

Détournement de marchandises — exclusion alors même que le propriétaire ne poursuivrait pas.

Rétention de l'argent destiné à des collègues ou à payer l'impôt — 20 fr. ; en cas de récidive, exclusion facultative.

Refus d'obéissance aux syndics citation devant le Grand Conseil.

Tentative de supplanter un collègue auprès d'un capitaine, etc. — 25 à 100 fr. et abandon de ce travail.

Manquer d'avertir les syndics quand on a été admis par un commerçant — 5 fr.

Employer des ouvriers étrangers 25 à 100 fr. — récidive, 300 fr. ou exclusion par le Grand Conseil.

Se faire aider par un étranger — 2 à 100 fr.

Travailler avec un membre en retard de payer l'amende — 30 fr.

Rapports sociaux. Manque de respect à l'égard des syndics — 2 à 30 fr. — menaces et voies de fait, 100 à 300 fr.

Querelles à l'occasion du travail 2 à 50 fr. — voies de fait 2 à 50 fr.

Détournement du salaire d'un portefaix, 25 à 100 fr. — récidive 300 fr. ou exclusion par le Grand Conseil.

Manquement aux funérailles d'un confrère 1 fr.

Honneur professionnel. Condamnation à une peine infamante — exclusion.

Toutes les amendes sont payées dans les 48 h. sauf obtention d'un délai.

Moyens de coercition. Privation du tour de muse ; privation de tout secours en cas de maladie ; affichage du nom des retardataires au secrétariat ; exclusion de la société après un an, sauf réintégration après paiement intégral.

Genre de travail, Monopole. — Un ancien privilège, confirmé en 1816, donnait à l'autorité municipale le droit de prohiber l'emploi d'autres ouvriers que les portefaix dans le port de Marseille. Actuellement les négociants sont libres d'employer qui ils veulent; la probité des portefaix détermine souvent leur choix. Comme nous l'avons vu, le monopole de l'entrepôt réel, concédé à la puissante Compagnie des Docks en 1814, enleva aux portefaix la majeure partie de

leur besogne ; cette situation lamentable ne s'est relevée (bien faiblement) que par l'érection de hangars libres au nord de la ville (1). Les portefaix, de même que les peseurs publics, y trouvèrent une source nouvelle de bénéfices.

Mode de répartition du travail. — Le travail à effectuer est désigné directement à chaque portefaix ou aux auxiliaires par le maître portefaix attaché au service d'un commerçant.

Une institution charitable appelée *la muse*, ou *le tour de rôle*, fut fondée pour favoriser l'emploi des faibles et des nouveaux venus (2) ; le règlement leur donnait des privilèges dans la manipulation des céréales. Bien que cette coutume charitable ait disparu depuis que les *docks* se sont emparés de ce travail, nous croyons bien faire en analysant sommairement ses dispositions les plus importantes.

1. *Tour de rôle établi pour les travaux aux céréales, sels,* etc. (3). Dans le chantier aux céréales, le travail est mixte ; il est exécuté moitié par les portefaix *commandés* (désignés par un maître portefaix), moitié par ceux qui l'obtiennent par *le tour de rôle*.

Tout portefaix qui n'exerce pas en même temps une autre profession, ou toute personne qui paie la cotisation de 3 fr. par mois,

---

(1) Ces hangars sont dus à l'heureuse initiative de M. Cyprien Fabre, président de la Chambre de commerce. Notons cependant que cette institution a cessé depuis longtemps de s'occuper de toute réglementation du travail et du salaire des portefaix.

(2) Règlement de 1868, 4me partie, chap, VII, pp. 40 à 44. — La *Muse* (muser, être désœuvré) fut instituée vers le milieu du xviiie siècle, pour que les ouvriers nouveaux venus à Marseille ne fussent pas sans moyens d'existence et afin de soulager la caisse de leur association charitable. " Pour venir à leur „ aide, dit un publiciste cité par M. Ch. de Ribbe, on voulut resserrer les „ liens de charité et de fraternité, en établissant qu'une liste de tous „ les membres, sans distinction de maîtres et d'ouvriers, serait ouverte „ au secrétariat, et que pour les débarquements, embarquements, trans- „ bordements et mises en magasin tout maître portefaix serait tenu de „ prendre une partie des portefaix inscrits pour les employer dans son chan- „ tier de blé. C'est ce que nous appelons encore aujourd'hui *prendre ou faire* „ *la muse* „. L'écrivain portefaix termine en disant : " Nous nous regardons „ tous comme frères, et la société est comme notre mère „. Voilà en un mot l'esprit, le but et la pratique de la société des portefaix. — Ch. de Ribbe. La société des Portefaix de Marseille. *Bulletin de la Société internationale des Études pratiques d'Économie sociale*, séance du 7 mai 1865, pp. 198 et 199.

(3) Règlement de 1868, 2me partie, chap. I, pp. 15 à 21.

peut y prendre part s'il n'est pas en même temps inscrit au tour de rôle des débarqueurs. — Le père peut répondre pour ses fils et vice-versa, de même que les frères pour les frères. — La direction appartient aux syndics.

Le portefaix âgé de moins de 16 ans doit se faire aider d'un compagnon plus âgé. Celui qui ne répond pas à l'appel de son nom est porté comme absent, et le compagnon dont le nom suit prend sa place.

Le portefaix qui manque à l'appel peut désigner un remplaçant ; ce dernier peut répondre pour celui qu'il remplace.

L'ouvrier absent pour motifs légitimes, passe à son retour dans la muse dite des *flourons*, c'est-à-dire qu'il passe dans la catégorie de ceux qui seront appelés les premiers au travail.

2. *Tour de rôle des débarqueurs* (1). Tout portefaix *commandé* débarqueur est tenu de chercher un compagnon de travail au tour de rôle de la muse. On peut y être inscrit depuis l'âge de 18 ans. Les débarqueurs sont placés par série et ont chacun leur numéro d'ordre ; ils doivent répondre à l'appel de leur nom, sous peine d'amende. En cas d'absence pour motif légitime, la boule portant le numéro d'inscription de l'absent peut être mise à son retour dans la série des ouvriers appelés prochainement au travail.

3. *Contrôle.* La tâche accomplie, le portefaix doit en rendre compte au secrétaire, et *indiquer son compagnon* (2).

Modes de rémunération. — Les portefaix travaillent en commun et se partagent le produit de toutes leurs opérations (art. 13, 1re partie, chap. I).

Le travail est généralement exécuté à la pièce ou à raison d'autant par 100 ou par 1000 kilogrammes. L'ouvrier portefaix peut gagner 3000 fr. par an, mais en moyenne il en gagne à peine 2000. Il serait difficile de déterminer son salaire journalier, car les chômages forcés sont assez fréquents. Les bonnes journées peuvent lui rapporter de 20 à 25 fr.

Maître portefaix. Son salaire ordinaire n'est généralement pas

(1) Règlement de 1868, 2me partie, chap. V, pp. 22 à 25.

(2) La *Muse* peut être mise en regard d'un autre moyen de faciliter la répartition du travail appelé le *list system*, actuellement en vigueur dans les Royal Albert Docks de Londres.

supérieur à celui d'un ouvrier ; mais il peut gagner davantage en dirigeant plusieurs équipes à la fois. Jadis il prélevait une demi-part de portefaix dans le *transbordement* et le *retombage* des céréales au grenier (art. 38, 2e partie, chap. I.) Mais les ouvriers des docks effectuent la plus grande part de cette besogne actuellement.

Portefaix. Le maître portefaix paie les membres de l'association qu'il a employés, et leur délivre la note de travail sur laquelle le secrétaire prélève les 3/100 destinés à la Caisse de secours.

Auxiliaires. Dans les cas où la bonne exécution du travail demande un plus grand nombre de bras, le maître portefaix peut joindre à son équipe quelques ouvriers étrangers à la société. Le salaire de ces derniers tombe à charge des membres de l'équipe (art. 1, 3e partie, p. 26). L'article qui défendait aux maîtres portefaix de se faire aider dans leur travail par un étranger, est d'ailleurs tombé en désuétude.

Institutions de prévoyance. — La Caisse de secours (1), administrée par le secrétaire de la société, est placée sous la surveillance spéciale de la Commission des visiteurs (section du Grand Conseil).

Ont droit aux allocations stipulées ci-dessous : les portefaix non exclus et les personnes étrangères à la société, lorsqu'elles se conforment aux prescriptions du règlement concernant les cotisations.

Maladie. Sur présentation du certificat d'un médecin, les sociétaires reçoivent (outre les secours médicaux et pharmaceutiques) :

a) S'ils sont âgés de plus de 16 ans : 9 fr. par semaine.

b) S'ils sont âgés de moins de 16 ans : 4,50 par semaine, plus les secours de famille.

Les allocations sont portées à domicile tous les huit jours. Le sociétaire malade, pendant plus d'un an, est classé dans la catégorie des invalides. Les convalescents et indisposés se présentent chaque semaine à la visite des malades.

---

(1) Dès 1659, une association de charité dite *La Congrégation des pauvres malades gagne-deniers*, avait été fondée dans la Corporation des portefaix ; sa caisse était alimentée par le produit de la location des instruments de travail, par les subventions de la caisse corporative, les grains avariés donnés par les commerçants, un droit d'entrée de 60 livres en 1747 et les cotisations annuelles de 20 sols. Les subventions accordées aux malades furent d'abord de 10 sols par semaine, et plus tard de 3 livres. (Ch. de Ribbe, *Bulletin de la Société internationale des Études pratiques d'Économie sociale*, 1885, p. 196).

Aucun secours n'est accordé lorsque les maladies proviennent de la débauche, de l'ivrognerie, ou de rixes (1).

Accidents. Invalidité. Les accidents entraînant une incapacité de travail d'une durée de moins d'un an sont assimilés aux maladies ; après ce laps de temps, si le portefaix a dix ans de service, il reçoit 7 fr. par semaine, comme invalide ; s'il a moins de 10 ans de service et que l'accident n'est pas occasionné par sa profession, il reçoit une demi-solde d'invalide, et une solde entière si l'accident est causé par l'exercice de sa profession (2).

Vieillesse. Pour avoir droit à la solde de retraite, il faut (3) :

a) Pour les portefaix ou mesureurs publics: avoir exercé cette profession pendant 30 ans et être âgé de 70 ans, ou bien être déclaré par les médecins impropre au travail pour cause d'infirmité, de maladie chronique ou de blessures et avoir 10 ans de service. Un moindre temps de service donne lieu seulement à une demi-solde, à moins que l'invalidité ne provienne de l'exercice de la profession ; alors, après un an le droit est acquis à une solde entière.

b) Pour les autres sociétaires, on exige les mêmes conditions d'âge et de durée de service. Ils doivent, de plus, verser régulièrement leur cotisation.

Le secours est de 7 fr. par semaine. Les *invalides* sont soumis, chaque année, le dimanche de la Ste-Trinité, à la visite des médecins. S'ils sont âgés de moins de 16 ans, ils n'ont droit qu'à une demi-solde. Les *retraités* peuvent continuer à exercer leur profession. Tout le temps employé à une autre profession que celle de portefaix, sauf celui que l'on passe à l'armée, est décompté des états de service.

Décès, veuvage. Une somme de 75 fr. est remise aux héritiers du sociétaire décédé, s'il n'est redevable d'aucune dette envers la société.

---

(1) Art. 3, chap. des médecins, 4e partie, chap. II.

(2) 4e partie, chap. IV du règlement.

(3) Avant 1789, un portefaix retiré à l'Hospice de la Charité ou des Incurables, et ne jouissant pas du droit à la retraite obtenait 15 sols par semaine ; en 1817, 30 sols " pour qu'il se procurât quelque agrément. " (Une somme de 1,50 fr. est encore accordée aux infirmes admis dans un hospice sans avoir droit aux secours. Ceux qui ont droit aux secours reçoivent la même allocation que s'ils étaient chez eux). Ch. de Ribbe, *Société des Portefaix de Marseille*, extrait du *Bulletin de la Société internationale des Études d'Économie sociale*. Séance du 7 mai 1865.

50 membres sont convoqués à tour de rôle et par ordre alphabétique pour assister au service funèbre.

Réglementation des secours. — A. Obligations. 1. *Des portefaix.* *a)* Payer 1 fr. à la St-Pierre.

b) Payer 3/100 sur le revenu net des salaires ; si cette imposition n'atteint pas 3 fr. par mois et si le portefaix exerce encore un autre métier, il devra compléter son versement jusqu'à la valeur d'un fr., ceci quel que soit son âge.

c) Se conformer aux conditions et aux prescriptions émises dans le règlement.

2. *Obligations des anciens portefaix et des sociétaires étrangers.* *a)* Payer 3 fr. par mois (1,50 si on est âgé de moins de 16 ans), pour jouir de tous les avantages.

b) Payer 6 fr. par an pour conserver la qualité de sociétaire, se faire inscrire à la muse, y répondre et avoir droit à l'assistance de 50 membres à ses funérailles.

Nul ne peut faire admettre ses enfants âgés de moins de 21 ans dans la société de secours, s'il n'a acquitté préalablement la dette dont il est redevable envers celle-ci.

B. Déchéances. 1. *Privation de tous secours et de la muse :* pour les membres, portefaix ou non-portefaix, qui ne paient pas les 3/100 ou les 3 fr. par mois depuis un trimestre. De même pour ceux qui sont tombés malades en voyage loin de Marseille. (Le contrôle serait trop difficile).

2. *Exclusion* : pour les membres en retard depuis plus d'un an dans le paiement de leurs cotisations ; et pour ceux qui, ayant été absents pendant une année, ne paient pas une surtaxe de 5 fr.

3. *Privation des 75 fr. accordés aux héritiers.* Pour ceux qui meurent hors de Marseille au service de l'État.

La société a des médecins attachés spécialement au service de ses malades. Ils doivent se rendre *dans le plus bref délai* chez les sociétaires qui les réclament. Le règlement stipule dans ce but que les 3 premières visites leur seront toujours payées, même si le malade ne peut fournir un certificat émané du secrétaire.

Les malades et les blessés sont soignés à domicile ; les convalescents sont visités, chaque semaine, à la salle des séances. Le médecin aurait le droit de se retirer si un autre maître de l'art traitait le malade à son insu ou bien si l'on se rendait coupable envers lui de malhonnêteté. Dans ce dernier cas, il devrait avertir un collègue afin qu'il

le remplace. Toute ordonnance de médecin est signée sur les feuilles imprimées de la société, ceci pour faciliter le contrôle.

Les visites sont surveillées par la *Commission des visiteurs*.

Patrimoine de l'Association. — 1. IMMEUBLES. Jadis, avant la démolition des anciens quartiers, l'association possédait une maison commune. Le Grand Conseil nomme, chaque année, une commission de 16 membres chargée d'effectuer les ventes de terrains qui lui appartiennent.

2. MEUBLES. — a) *Instruments de travail.* Avant 1825, la société louait à ses membres les instruments dont ils avaient besoin. Actuellement ils sont possédés en commun par le groupe de compagnons soumis aux ordres de chaque maître portefaix. Certains instruments d'un plus grand prix appartiennent à ce dernier.

b) *Caisse de secours. — Recettes. a)* 1 fr. versé annuellement le jour de la St-Pierre par *tous* les membres (1).

b) Retenue de 0,03 par fr. sur les salaires et appointements de tous les membres.

c) Produit des amendes.

d) Versement annuel de 6 fr. par les étrangers qui veulent conserver la seule qualité de sociétaires, sans avoir part aux secours (2).

e) Versements mensuels de 3 fr. par les non-sociétaires qui désirent jouir de tous les secours.

En cas d'urgence, le Grand Conseil peut voter, pour un an, des centimes additionnels ; mais il faut pour cela que le capital de la société soit réduit à 400.000 fr. non compris les valeurs des terrains à venir (3).

Mode de perception. — Portefaix. Le maître portefaix travaillant sans ouvriers verse 3/100 pour lui seul.

Ouvriers. Le versement de l'impôt 3/100 est effectué dans les 10 jours entre les mains du secrétaire par l'ouvrier *lui-même*, conformément à sa note de travail signée par son patron maître portefaix. Jamais celui-ci ne peut faire de retenue pour payer l'impôt.

Employés. Le secrétaire, l'adjoint, etc. paient également 3/100 sur leurs appointements.

(1) C'est l'ancien impôt, dit des *galettes*, qui était versé dans le bassin en paiement des biscuits qui se distribuent à la St-Pierre.

(2) Art. 1 et 10 du chapitre de l'*Impôt*. Ils conservent ainsi le droit aux 50 membres qui devront assister à leurs funérailles ; ils peuvent aussi faire inscrire leur muse et la répondre.

(3) Art. 7, chapitre du mode de perception.

Administration.— La Commission des deniers (section du Grand Conseil) gère le trésor de la Caisse de secours, veille à l'acquittement des impositions et fait rapport de ses opérations au Conseil d'administration.

C'est le secrétaire qui tient le registre de la comptabilité et en fait rapport au Grand Conseil.

Les recettes journalières sont déposées dans un coffre-fort dont le syndic trésorier doit, en vertu du règlement, garder la clef continuellement sur lui.

Le capital actuel est de 500.000 fr. (1).

Pratiques religieuses. — " Les portefaix, porte le 1er article de „ leurs statuts, sont réunis en association de bienfaisance sous les „ glorieux titres de St Pierre, St Paul, et Notre-Dame-des-Grâces. „

Nous lisons à l'art. 4 des dispositions transitoires : " La Religion „ catholique est celle de la majorité des Français; ses principes tendant à fortifier et à maintenir parmi les hommes les sentiments „ d'honneur et de probité nécessaires dans l'exercice de toute profession, et plus particulièrement à celle de portefaix, le Grand Conseil sera autorisé à faire tel règlement qu'il jugera convenable „ pour les célébrations religieuses de la fête patronale et de toute „ autre, sans qu'il puisse cependant rendre la présence des sociétaires obligatoire à leurs cérémonies. „

Fidèles aux principes de leurs pères et aux prescriptions de leurs statuts, les portefaix ont conservé leurs anciennes coutumes religieuses; grand'messe en musique chaque année à la St-Pierre, comme au bon vieux temps; les échos retentissent de joyeuses salves, les rues sont pavoisées autour de l'église; les syndics et toute l'association s'y rendent précédés d'un huissier; ils portent à l'autel d'énormes cierges aux armes de la société. Le jour de la Chandeleur, ils reçoivent chacun un cierge proportionné à leur dignité. Ce symbole religieux est déposé dans leur cercueil (2). Les portefaix n'oublient point leurs confrères à l'heure du trépas ; c'est en corps, toujours au nombre de 50, et souvent même davantage, qu'ils assistent à leurs funérailles.

---

(1) Avant la crise produite par le monopole des Docks, en 1863, le capital s'élevait à 453.710 fr.

(2) DE RÉGIS DE LA COLOMBIÈRE, *Fêtes patronales et usages des corporations de Marseille*, cité par DE RIBBE, p. 207.

NANTES

AVANT-PROPOS

Assise à l'embouchure de la Loire, Nantes est, par sa situation même, par sa population qui, en 1896, était de 125.757 habitants et par son industrie, si florissante, une ville commerciale de premier ordre. Le grand développement de ses quais et la perfection de ses installations maritimes en ont fait un des ports les plus importants de la France. Grues à bras, grues à vapeur, trépieds oscillants, appareils à mâter, rien n'y manque. Mais ce qui y est spécialement digne de remarque, c'est l'excellente organisation du travail.

La Chambre de Commerce, concessionnaire des magasins généraux, et la première intéressée à la bonne marche des divers services de déchargement et d'emmagasinage, exerce la haute surveillance sur tout ce qui concerne la manutention des marchandises.

Mouvement de la navigation en 1896. — Navires. Charges.

	Navires	Charges
Importation	424	186.672 tonnes.
Exportation	271	73.292 tonnes.

Notons encore qu'en 1896 les allèges et gabares transportèrent, de St-Nazaire à Nantes et inversement, 105.932 tonnes de marchandises; et que 167 bateaux débarquèrent 6002 tonnes de foin provenant des îles de la Basse-Loire.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

—

I. Le contrat de travail.

1. Les employeurs. Il faut citer en première ligne la Chambre de Commerce et la Corporation des portefaix employés par la dite Chambre; cette corporation fournit, chaque jour, du travail à un nombre assez considérable d'auxiliaires; ce sont pour ainsi dire toujours les mêmes; ils sont payés à raison de 5 frs par journée de 12 heures. Puis il y a encore les sociétés de navigation, les compagnies industrielles, les grandes usines individuelles et en nom collectif, les docks, les magasins généraux, les marchands de bois du Nord et les entrepreneurs de manutention.

2. Les employés et leur salaire (1).

1° Les portefaix placés sous la direction de la Chambre de Com-

---

(1) *Copie de la convention passée entre les ouvriers du port et les patrons déchargeurs.*

" Entre nous, soussignés, Entrepreneurs du port de Nantes et la Chambre „ syndicale des ouvriers du port de Nantes, il a été convenu ce qui suit :

„ Article 1er.—Le travail est accepté à raison de 0,50 de l'heure; pour ce qui „ est appelé en rang en dessous de 2 heures de travail, l'heure sera payée 0,60 „ l'une, et tout rang, dépassant 2 heures, ne sera payé que le tarif ordinaire, „ soit 0,50 l'heure.

„ Art. 2. — Pour toutes marchandises, montées au premier étage et au-des- „ sus, l'heure sera payée 0,60.

„ Art. 3. — Tous travaux de bois, madriers et planches, faits aux quais de „ Nantes, les porteurs et arrimeurs seront payés à raison de 0,55 l'heure; pour „ mise en chantier direct des gabares ou navires, l'heure sera payée 0,65.

„ Tous travaux de bois, dits rondins ou rognures, seront payés au tarif ordi- „ naire, soit 0,50 l'heure.

„ Art. 4. — Les travaux de nuit seront payés à raison de 0,60 l'heure, de

merce ; leur union est qualifiée, par les socialistes, de “ corporation puissante „ et injustement accusée, croyons-nous, d'exploiter les auxiliaires.

2° Les équipes de portefaix employés par les grandes usines et les docks. Ces ouvriers sont dirigés par des chefs d'équipe; ils sont payés à raison de 0,60 fr. l'heure.

3° Les ouvriers du port embauchés par les entrepreneurs de manutention maritime ; ces derniers sont, malheureusement, presque tous, des cabaretiers. Salaire : également 0,60 l'heure.

4° Les équipes d'ouvriers du port employés par les compagnies de navigation; même salaire.

5° Les portefaix employés par les magasins, de même que par diverses autres maisons qui les gardent ordinairement sans qu'ils doivent jamais être congédiés; on les charge d'autres travaux lorsqu'il n'y a pas de déchargement de navires à opérer. Ils sont payés à raison de 0.30 par heure.

6° Les manœuvres employés comme auxiliaires par les chefs d'équipe, par les portefaix de l'entrepôt, etc., et payés à raison de fr. 0,25 et 0,30 par heure. Ce sont généralement des malheureux venus du Morbihan ou du Finistère.

7° Les porteurs de charbon; ils travaillent généralement à l'année et pour les mêmes maisons.

„ 6 heures du soir à minuit, et 0,70 de minuit à 6 heures du matin. Du 1er avril „ au 30 septembre, du 1er octobre au 31 mars, les heures de nuit commenceront à 5 heures du soir jusqu'à 7 heures du matin au tarif ci-dessus.

„ Art. 5. — Les travaux d'allègement en rivière seront payés à raison de „ 0,50 l'heure du départ, à l'arrivée, nuit et jour avec nourriture.

„ Art. 6 — Les dimanches et fêtes, le travail sera payé au tarif ordinaire, „ soit 0,50, jusqu'à 4 heures du soir et après les heures seront considérées „ comme heures de nuit, soit 0,60.

„ Art. 7. — Pour tous travaux toute demie heure commencée sera payée et „ après la demie heure, l'heure sera acquise à l'ouvrier.

„ Art. 8. — Tout ouvrier signalé, ayant travaillé à un prix moindre que le „ tarif ci-dessus, sera mis à l'index, ne sera embauché qu'en cas de force „ majeure et dans ce dernier cas ne serait payé que le prix qu'il aura été „ reconnu avoir eu avec les autres entrepreneurs.

„ Art. 9. — La Chambre syndicale des ouvriers du port de Nantes s'engage à „ ne porter aucun préjudice dans leurs travaux, à tout entrepreneur qui aura „ donné sa signature au présent tarif. „

Nous publions en note (1) une étude assez intéressante sur l'organisation du travail à Nantes ; elle fut rédigée, à notre demande, par un homme fort compétent. Nous avons cru ne rien devoir en retrancher pour lui conserver toute son originalité et partant son intérêt.

---

(1) " L'enrôlement des ouvriers du port de Nantes a subi d'assez notables „ transformations depuis une trentaine d'années. Autrefois, les travaux „ étaient faits par deux sociétés qu'on appelait l'une " Les Portefaix de la „ Fosse „ et l'autre " Les Portefaix de la Chézine „. Chacune d'elles avait un „ syndic chargé de s'entendre avec les négociants quant aux conditions et „ aussi de la police de la Corporation, en cas de plaintes.

„ Ces deux sociétés faisaient à peu près alors tous les travaux d'embarque- „ ment et de débarquement, et il n'y avait en dehors d'elles que les porteurs „ de charbon assez peu nombreux à cette époque, et les mesureurs jurés „ aussi en très petit nombre.

„ La Corporation des Portefaix de l'Entrepôt ne faisait alors que les tra- „ vaux de livraison en magasin et ne recevait jamais de marchandises sur le „ quai.

„ Par suite de modifications législatives, la mise en entrepôt réel des „ sucres étant devenue obligatoire, et les sociétés de portefaix n'ayant plus „ assez d'aliment de travail, tous ces braves gens, la plupart maraîchers „ ou agriculteurs des environs de Nantes, sont rentrés chez eux pour tenter „ sans doute de donner un peu plus d'importance à leurs cultures pour com- „ penser le salaire qui, par ailleurs, leur faisait défant.

„ C'est alors que l'Union des Portefaix attachés aux entrepôts fut établie „ sur de nouvelles bases pour la réglementation des travaux de mise à terre, „ pesage en douanes, entrée en entrepôt, arrimage en magasin — sorties, „ embarquements, etc.

„ *Au lieu de prendre un très grand nombre de travailleurs, la Chambre „ de Commerce eut alors l'heureuse idée de grouper simplement un nombre „ relativement minime d'hommes très sûrs devant servir surtout en cas de „ travaux importants, comme chefs d'équipe chargés de la surveillance de „ manœuvres engagés à la journée. Il y a bien longtemps déjà que les travaux „ sont faits dans ces conditions, et il faut dire que jusqu'ici les résultats obte- „ nus ont été excellents.*

„ Les manœuvres sont, bien entendu, recrutés parmi les gens sans profes- „ sion, vivant au jour le jour, tantôt dans un chantier, tantôt dans un autre „ et, parmi eux, plus d'un, cela va sans dire, est possesseur d'un casier judi- „ ciaire qui n'appartient pas précisément à la race blanche. Mais, après tout, „ les condamnations, pour être nombreuses, ne sont pas bien graves, au moins „ généralement, et parfois même quelques-unes ont été encourues volontai- „ rement pour un vol insignifiant, parce que l'hiver, on est beaucoup mieux „ en prison que dans les allées du quai ou les bateaux à laver qu'on est forcé

En résumé, il n'y a donc que la corporation des portefaix d'entrepôt, les manœuvres employés dans les magasins et les porteurs de charbon qui aient un emploi régulier; les autres, à cause des chômages fréquents, ne travaillent guère que 200 jours par an, soit deux mille heures environ. Le travail est généralement fort irrégulier; souvent il est excessif; pour les Compagnies de navigation, il a lieu nuit et jour.

Aussi, la grande masse des travailleurs, appelés " bousqueurs „, employés par l'industrie privée et les docks indépendants de la Chambre de Commerce, souffre-t-elle amèrement de l'instabilité com-

„ d'habiter lorsqu'on n'a pas la ressource des meules de foin dans les prairies. — Hâtons-nous de le dire aussi, tous ne sont pas des repris de justice „ et l'on rencontre, parmi les travailleurs des entrepôts, un grand nombre de „ Bretons, venus dans la grande ville pour trouver de l'ouvrage *et très heureux, lorsqu'ils sont assez robustes, de porter la médaille, qui leur permet „ l'entrée des magasins de la Chambre de Commerce* au lieu d'aller dans les „ chantiers de construction où ils sont beaucoup moins payés (3,50 au lieu de „ 5 frs).

„ Avec cette organisation du travail, les rapports des commerçants donneurs d'ouvrages n'existent jamais qu'entre ceux-ci et les portefaix de la „ Corporation de l'Entrepôt, qui sont seuls responsables de leurs manœuvres. „ *Cela est beaucoup plus facile pour les négociants et, d'autre part, l'autorité „ est beaucoup plus facilement acceptée et respectée venant de la Corporation „ qu'elle ne le serait venant directement des commerçants.*

„ Il s'est bien, il est vrai, produit quelques grèves, à des moments où le „ travail était considérable et où les hommes étaient plus rares parce que „ quelques-uns étaient partis à la campagne pour la moisson ou les vendanges. On a bien tenté de fêter le 1er mai; mais il ne s'est jamais produit rien „ de sérieux ni de grave. Les grèves se terminaient avec une augmentation „ de 0,50 à 1 fr. par jour, et les cabaretiers bénéficiaient de la relâche du „ 1er mai, pendant que les gendarmes, envoyés pour maintenir l'ordre, „ jouaient aux cartes dans le corps de garde des douaniers. — En résumé, „ l'organisation actuelle donne, je le répète, de très bons résultats, mais il n'y „ a aucune comparaison à faire entre la situation morale et matérielle des „ portefaix de la Corporation de l'Entrepôt et les manœuvres qu'ils embauchent, comme on dit, à la journée. Les portefaix de la Corporation ont une „ Caisse de retraite, tandis que leurs aides travaillent tant qu'ils en ont la „ force, avec la ressource, lorsqu'ils sont honorablement connus, de trouver „ plus tard quelques petits emplois moins fatigants, qui leur permettent „ encore de gagner quelque salaire. Pour les autres, il y a les asiles, quand „ ils vieillissent, ce qui est peut-être plus rare qu'on ne le croit. „

plète du travail et des maux qu'amène l'individualisme le plus absolu.

Sans cesse ballottée entre les alternatives d'un travail souvent exagéré et celles d'un chômage plus pénible encore, cette classe de travailleurs, que l'on pourrait nommer des portefaix d'aventure, se recrute chaque jour dans la foule toujours croissante des non-professionnels; de ces gens qui n'acceptent de décharger un bateau que dans l'espoir passager d'y trouver de quoi assouvir la faim qui les tourmente ; ils passeraient volontiers à n'importe quel autre emploi, pourvu qu'il n'exigeât pas un long apprentissage.

En moyenne, ces ouvriers peuvent gagner de 3 frs à 3,50 frs par jour. Mais leur salaire est réduit, dans de notables proportions, par les chômages que l'abondance des bras rend sans cesse plus fréquents, surtout aux approches de l'hiver. Le gain annuel des membres du corps de portefaix employés par la Chambre de Commerce est d'environ 1600 frs. Les chefs d'escouade et les syndics ont une part plus forte. Les abus, que l'on signale dans plusieurs ports de mer à l'occasion du paiement des salaires, n'existent point dans le corps des portefaix de Nantes ; chez les travailleurs libres on en a parfois signalés, spécialement de la part des contremaîtres aubergistes.

3. Heures de travail. Généralement 12 heures, parfois 10 heures; le travail du dimanche est l'exception.

4. Assurances. Les entrepreneurs de manutention, les Compagnies de navigation et les chefs d'industries assurent leurs ouvriers contre les accidents à des sociétés d'assurance belges, principalement à la " Royale Belge „. A cet effet, ils opèrent une retenue de 0,05 par journée.

II. La condition morale et matérielle des travailleurs. — Les portefaix patentés de la Chambre de Commerce forment une élite de professionnels ; malheureusement, comme nous le disait un ami dévoué des ouvriers, " beaucoup de déchargeurs, employés par „ l'industrie privée, par des docks indépendants de la Chambre de „ Commerce, ne peuvent faire partie de cette corporation ; le sort de „ ceux-là est misérable, très aléatoire, avec le travail excessif et le „ chômage (1); aussi se recrutent-ils parmi les travailleurs les moins

(1) Renseignements puisés à une source socialiste : " Par suite du chômage „ fréquent, il n'y a pas d'ouvriers du port en bonne situation à Nantes, à part

„ dignes d'estime, dans cette masse flottante des manœuvres qui „ échappent à toute institution économique. „

“ Cette constatation peut s'appliquer à la plupart des ports de mer „ que nous avons visités ; mais elle est d'autant plus frappante ici, „ que la triste situation de ces travailleurs nomades et peu rémuné- „ rés peut être comparée, sur place, à l'état relativement prospère des „ portefaix employés d'une façon stable par la Chambre de Com- „ merce. „

Les portefaix des entrepôts sont logés dans des appartements assez convenables ou dans de petites maisons de la banlieue qu'ils paient 200 à 250 frs par an; les ouvriers ordinaires occupent de pauvres chambrettes qu'ils paient 100 à 150 frs par an ; les ouvriers instables logent souvent dans d'affreux galetas qu'ils paient de 50 à 70 frs par an. Ces dernières demeures sont réellement indignes d'un être humain.

„ ceux des entrepôts. Le chômage est compliqué par celui des autres indus- „ tries, car les ouvriers de métier viennent sur les quais chercher de l'embau- „ che quand ils sont sans travail dans leur profession. Il en résulte un état de „ gêne continuelle. Avant l'extension du machinisme, les portefaix, faisant la „ manutention des sucres et du charbon, gagnaient bien leur vie; aussi „ logeaient-ils dans de petites maisons entourées d'un jardinet dans la ban- „ lieue. Ils mettaient leur amour-propre à être d'une propreté irréprochable „ le dimanche. La situation s'est bien aggravée et la misère a produit „ l'alcoolisme. Cette dernière plaie a fait des progrès effrayants ces dernières „ années; elle est encouragée par les entrepreneurs. „

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier

—

" La grande masse n'est pas assez chrétienne pour venir à nous, „ et, heureusement, pas assez mauvaise pour se donner nettement „ au socialisme, nous disait un sociologue distingué. Les armées „ sociales ne sont pas rangées en bataille chez nous comme en Bel- „ gique ; tel syndicat socialiste, qui mène grand tapage, compte „ 26 adhérents sur 2500 travailleurs de la même profession ; cepen- „ dant, à l'occasion, ces 26 meneurs entraîneraient des milliers „ d'hommes indifférents, ignorants, qui, une fois le coup fait, quit- „ tent les cadres socialistes et retombent dans le dangereux indivi- „ dualisme. En somme, peu de convictions fermes, du laisser-aller, „ puis des enthousiasmes et, sauf quelques exceptions, un enregistre- „ ment occasionnel et variable. „

Les dernières années n'ont pas été signalées par des grèves importantes ; le syndicat socialiste compte actuellement assez peu d'adeptes; voici, à ce sujet, quelques notes fournies par un membre de ce parti (1).

---

(1) " Les ouvriers du port ont tous des tendances socialistes. Les plus „ intelligents et les plus sobres le sont entièrement; les autres sont ou anar- „ chistes ou indifférents.

„ Il y a 60 syndicats ouvriers à Nantes, sur lesquels 45 sont adhérents à la „ Bourse du travail... Celle-ci est subventionnée par la ville qui fournit éga- „ lement le local. Il y avait autrefois une Union des syndicats ouvriers affi- „ liée à la Fédération des syndicats et groupes corporatifs ouvriers de „ France. Cette Union n'a pas été dissoute, mais elle a été remplacée de fait „ par la Bourse du travail, qui est affiliée à la Fédération des bourses du tra- „ vail. „

" *Les plus grands sujets de mécontentement* des ouvriers du port sont : „ 1° les entrepreneurs, qui vendent des alcools frelatés et des aliments de

CHAPITRE III

Remèdes préconisés à Nantes

I. Au sujet du Corps des Portefaix. — Nous croyons que cette institution remarquable pourrait utilement être comparée avec les essais de réglementation du même genre tentés à Gand et à Bruges par le gouvernement autrichien, à la fin de l'ancien régime.

Nous avons analysé, dans un autre ouvrage (1), des documents originaux concernant cette réforme. On y voit que si l'une de ces tentatives a pleinement réussi, l'autre a tristement échoué (2). Or, c'est principalement à cause des restrictions apportées au pouvoir confié à la Chambre de Commerce sur les ouvriers dits "Craenekinders" (3), que le gouvernement éprouva cet insuccès. Bien que les conditions soient bien différentes ici, puisque la Chambre de Commerce de Nantes est *propriétaire* des quais et agit ainsi en toute liberté, nous nous croyons autorisés, d'une part par les exemples lointains trouvés à Gand et à Bruges et, d'autre part, par l'état prospère des portefaix Nantais actuels, à affirmer que la réglementation du travail demande dans les ports de mer, une organisation d'autant plus forte qu'elle

" basse qualité très cher, donnent la préférence du travail à des ivrognes " qu'ils accusent de voler quand ils sont hors d'état de faire leur compte; " 2° les directeurs de certaines sociétés anonymes possèdent des maisons et " obligent les ouvriers à loger chez eux et à consommer chez les contremaîtres qui sont cabaretiers dans leurs immeubles; 3° les portefaix d'entrepôt, " les chefs d'équipe et certaines usines prennent des auxiliaires à bas prix, " fr. 0,25, fr. 0,30 l'heure ; 4° les marchands de charbon et de briquettes ne " paient guère que fr. 0,30 de l'heure ; 5° le chômage est fréquent. "

(1) L'organisation du travail dans les ports flamands, p. 97 et p. 154.

(2) Celle des "Stuckwerkers", voir p. 154.

(3) "Craenekinders", voir p. 157.

s'adresse aux éléments les plus rudes et les moins aptes à se diriger eux-mêmes.

Mais que le lecteur n'induise point de là que le régime, assez autocratique de Nantes, soit le seul possible et le seul désirable; au contraire, bon nombre de sociologues que nous avons consultés à ce sujet, sont d'avis que le Corps des Portefaix Nantais devrait mériter plus sérieusement le nom de *corporation* dont on le décore parfois, sans trop de raisons, aujourd'hui. Au lieu d'un corps d'ouvriers soumis à la réglementation du patron, nous voulons dire la Chambre de Commerce, on concevrait fort bien un syndicat d'employeurs (Chambre de Commerce) et un syndicat d'employés (Corporation de Portefaix) rapprochés par l'institution d'un Conseil supérieur dont les membres choisis dans les deux groupements chercheraient à régler de commun accord les questions d'admission et d'exclusion des travailleurs, le taux des salaires, la durée des heures de travail tant pour les portefaix que pour les auxillaires. On désirerait voir également établir un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage (1). Comme nous l'avons dit plus haut, la base de cette institution existe, elle est même excellente, mais nous la croyons susceptible d'améliorations suivant les temps, les mœurs, les traditions, et les coutumes des lieux où de pareilles organisations seraient appelées à fleurir (2).

II. Au sujet des travailleurs libres. — " Cette foule de non-
„ professionnels, composée de portefaix d'aventure, sortis de la lie de
„ la population, qui ne travaille que sous le coup du besoin, ou de
„ manœuvres, de victimes du chômage, qui passent du déchargement
„ d'un bateau à n'importe quel emploi n'exigeant pas d'apprentis-
„ sage, cette foule de malheureux en un mot dont le nombre s'accroît
„ chaque jour par suite de la substitution des machines au travail
„ intelligent, m'inspire grande pitié, nous disait un homme d'œuvres,
„ spécialement dévoué à la classe ouvrière de cette ville. Mais que
„ faire, ajoutait-il ? On ne peut syndiquer, associer des gens qui n'ont
„ entre eux aucun lien professionnel, puisque, encore une fois, ces

(1) Nous croyons aussi que les auxiliaires employés, le plus possible, d'une façon régulière, pourraient bénéficier davantage du système d'assurance dont profitent les portefaix.

(2) Voir p. 300, note ; renseignements fournis sur l'organisation du travail au port de Nantes par un homme fort entendu.

„ manœuvres font successivement tous les métiers. Restent les „ cadres religieux, et c'est vers ce but de régénération sociale et „ chrétienne que tendent les efforts de l'Œuvre des Cercles. Sous le „ nom d'Associations de N.-D. du Travail, de groupes d'études socia„ les, de cercles, de caisses de famille, etc., on rassemble les indi„ vidus épars, on les fortifie par l'union chrétienne... ; endiguer, diri„ ger, assouplir les forces brutales, voilà le but de ces unions... ; „ mais avec le tempérament, tour à tour ardent et indifférent de „ l'ouvrier français, la tâche est difficile ; cependant, après de longs „ efforts, nous constatons qu'à Nantes, les travailleurs commencent „ à venir en grand nombre à nos groupements chrétiens. „

Nous publions en note ce que nous disait, au sujet des réformes préconisées par son parti, un membre du syndicat socialiste (1).

---

(1) “ Parmi les ouvriers socialistes du port, bien peu croient encore à l'effi„ cacité des réformes. D'ailleurs ils n'y comptent plus, l'aggravation de leur „ situation ayant concordé avec la République opportuniste. L'inertie de nos „ dirigeants à Nantes, comme partout, amène une situation troublée d'où „ peut sortir soit une révolution sociale, soit l'affaissement de la population „ par l'alcoolisme. Les socialistes courent au plus pressé, préconisent des „ améliorations immédiates comme les cantines scolaires qui sauveraient les „ enfants, des bureaux de paie et d'embauchage, des fourneaux municipaux, „ des habitations ouvrières municipales, etc. ; les partis conservateurs „ offrent le bureau de bienfaisance, l'hôpital et les maisons de travail reli„ gieuses. „

Si nous publions ces lignes, c'est pour protester contre leur inexactitude, nous dirons même contre le venin mensonger, qu'elles recèlent ; en effet, au lieu de se contenter comme les socialistes de lancer des projets dont peu ou point ont atteint leur réalisation et ne pourraient même jamais l'atteindre d'une façon satisfaisante, les catholiques visés ici sous le nom générique et peu défini de conservateurs, n'ont-ils pas pour eux cet ensemble si parfait d'œuvres sociales et charitables embrassant toutes les misères humaines depuis le commencement de l'ère chrétienne jusqu'à nos jours, œuvres ruinées, au nom de l'égalité et de la fraternité, par la Révolution de 1789 et aussitôt reconstituées au prix de leur dévouement constant et des plus généreux sacrifices pour le plus grand bien des classes laborieuses ? Au nombre de ces œuvres on compte les corporations, les ligues et les syndicats chrétiens. Leur action est-elle moins efficace que celle des clubs socialistes ? Si les hôpitaux, les bureaux de bienfaisance, les écoles que les catholiques ont créés et soutenus jadis sont laïcisés pour le plus grand malheur des pauvres de nos jours, ce n'est point à eux qu'il faut s'en prendre, mais à la franc-maçonnerie, à ces fervents adeptes du rationalisme qui peuvent avec raison se dire les pères du socialisme contemporain.

CHAPITRE IV

Monographie d'une Union ouvrière

—

LES PORTEFAIX

(Corporation libre, ouverte, mais privilégiée par la Chambre de Commerce)

Héritiers des sentiments de fidélité et d'honneur professionnel qui animaient les membres d'une ancienne corporation nantaise, les portefaix d'aujourd'hui n'ont point dérogé aux saines traditions de leurs ancêtres.

Comme nous le disait encore récemment un sociologue distingué (1), si ces travailleurs ont su maintenir une organisation aussi remarquable, c'est grâce à leur esprit de corps, à leur ténacité toute bretonne et à un rare mépris de la législation officielle.

Tout fut mis en œuvre, en effet, pour faire disparaître leur antique association, mais ces efforts furent vains ; on a dû finir par lui reconnaître une existence de fait et celle-ci lui a suffi jusqu'à nos jours.

Constituée dans sa forme actuelle, en 1859, la corporation des portefaix reçut de la Chambre de Commerce (2) le droit exclusif de manipulation sur ses marchandises dont le mouvement annuel s'élève à plus de 100 millions (3). Pour faciliter ses opérations, la dite Chambre lui concède encore gratuitement l'usage de son matériel et d'un fonds roulant, jusqu'à concurrence de 4000 fr., pour faire des avances aux membres et payer les auxiliaires.

---

(1) M. Ch. Le Cour-Grandmaison, sénateur.

(2) C'est la Chambre de Commerce qui nomme et révoque, au besoin, tout le personnel des entrepôts ; celui-ci se compose :

1° D'un garde-magasin, chef des entrepôts, d'un aide garde-magasin et d'employés aux écritures.

2° D'une corporation de portefaix.

(3) La Chambre de Commerce de Nantes est concessionnaire des magasins généraux.



En échange de ces avantages, la corporation se charge de tout le travail dans les magasins de la Chambre de Commerce, et répond de ses membres et de ses auxiliaires du chef de détournements, d'avaries, de sorties indues et, en général, de tout dommage, même de celui causé par simple négligence.

Cette garantie, offerte par la corporation, est fort importante pour les commerçants ; ils ne peuvent la trouver en traitant avec des ouvriers isolés. D'autre part, les portefaix sont à couvert des maux, parfois si considérables, qui résultent de l'instabilité du travail.

L'organisation présente a, en outre, le grand avantage de réunir et de régir dans une commune entente les deux groupements si importants des commerçants et des ouvriers de transport ; groupements, dont la bonne administration, la prospérité et les intérêts sont intimement liés l'un à l'autre.

Différentes catégories de membres :

1. Un syndic.
2. Un chef arrimeur.
3. Des chefs d'escouade.
4. Des portefaix.
5. Des auxiliaires (ceux-ci ne sont pas membres effectifs de la corporation).

1° Le syndic.

De même que les autres chefs de la corporation, le syndic est désigné par le directeur des entrepôts et théoriquement agréé par la Chambre de Commerce ; mais, en réalité, ce choix est fait fort simplement, nous assure-t-on, en vertu du consentement tacite qui existe entre gens qui s'estiment et se connaissent.

Chaque matin, il doit assister à l'ouverture des magasins.

C'est lui qui établit les comptes des portefaix vis-à-vis de la Chambre de Commerce et en donne quittance. Art. 12.

2° Le chef arrimeur.

Ce fonctionnaire tient le livre de magasin sur lequel sont marquées toutes les entrées des marchandises. Cette fonction lui est attribuée par la Chambre de Commerce.

Comme le syndic, il doit être présent à l'ouverture des magasins.

3° Le chef d'escouade.

Les clefs des entrepôts lui sont confiées chaque matin ; comme son nom l'indique, ce personnage dirige les équipes de travailleurs ; son salaire est plus fort que celui des portefaix ordinaires.

4° Les portefaix.

Les portefaix forment, en réalité, une corporation de travailleurs privilégiés.

Le travail personnel et les aptitudes nécessaires au dur métier de transport, sont une condition essentielle au maintien des droits du maître portefaix.

Le nombre des membres n'est pas limité. Il est actuellement de 75.

Conditions d'admission. — 1. De la part des employeurs : Être agréé par la Chambre de Commerce sur recommandation de deux honorables commerçants.

Être admis dans les entrepôts par l'administration des douanes, sur présentation de la même Chambre.

2. De la part de l'employé. *Age :* N'avoir ni moins de 21 ans, ni plus de 30 ans à l'époque de son admission.

Aptitude : Être doué d'une constitution robuste constatée par le certificat d'un médecin.

Stage : Se soumettre à un mois de stage.

Habitation : Demeurer à une distance qui ne peut être éloignée de plus de deux kilomètres.

Versement : Verser 300 frs (perçus par douzièmes sur les 12 premiers mois) à la Caisse de retraite.

5° Les auxiliaires.

Dans les cas où, momentanément, des auxiliaires sont nécessaires, les portefaix peuvent s'en adjoindre, mais *sous leur propre responsabilité* (art. 9 du règlement). Ces ouvriers, souvent très nombreux, doivent être agréés par l'administration des douanes.

Leur salaire est d'environ 5 frs pour 12 heures de travail ; celui des portefaix libres n'est, en général, que de 3 frs ou 3,54 frs.

Administration, police. — Les portefaix sont placés sous la surveillance et les ordres du personnel de la Chambre de Commerce. Art. 11.

Les chefs de la corporation, syndic, chef arrimeur, et chefs d'escouade exercent cependant une surveillance active et efficace sur les membres de leur corps. La corporation peut exclure de sa propre autorité ceux qui portent atteinte à son honneur ou à ses intérêts.

1. Le chef des entrepôts, garde-magasin, doit :

a) " Signaler à la Chambre les abus dont il aurait connaissance, comme aussi les améliorations qu'il jugerait utile d'apporter dans le régime intérieur des entrepôts.

b) S'opposer à tout abus et en rendre compte de suite à l'un des membres de la Commission.

c) Empêcher et dénoncer les rixes, les querelles, les paroles outrageantes ou contraires à l'honnêteté publique „. Art. 3.

2. La Commission, nommée par la Chambre de Commerce, a dans ses attributions la haute surveillance du personnel; elle examine aussi les réclamations auxquelles pourrait donner lieu le salaire des portefaix.

Peines. — Nous lisons à l'article 11 du règlement :

" Les portefaix doivent travailler de concert et maintenir entre
„ eux cette harmonie si nécessaire dans un travail commun. Si le bon
„ ordre était troublé par l'excès du vin, par des rixes, par des paroles
„ outrageantes ou seulement par relâchement dans le service, le chef
„ des entrepôts, pour la première fois, et si le cas n'est pas grave,
„ suspendra les auteurs du désordre pour un temps qui pourra s'éle-
„ ver jusqu'à un mois. A la seconde fois, il en référera à la Chambre,
„ qui statuera sur leur renvoi et leur exclusion des entrepôts. „

Des amendes sont encore stipulées pour le cas où les portefaix fumeraient dans les entrepôts ou y porteraient du feu ou de la lumière sans prendre les précautions spécialement déterminées. Art. 11.

Il leur est, de plus, interdit d'accepter les gratifications des déposants et de jouer un rôle d'entremise dans les opérations commerciales qui ont pour objet les denrées déposées dans les magasins. Art. 25.

Cas d'exclusion : 1. L'exclusion qui a lieu de fait, en cas de condamnation correctionnelle et infamante.

2. L'exclusion qui peut être prononcée, dans quatre cas déterminés :

a) Conduite déréglée et notoirement scandaleuse.

b) Insultes, menaces ou voies de fait à l'adresse d'un égal ou d'un chef.

c) Refus de travail constaté par récidive.

d) Vol ou fraude.

Procédure : 1. L'exclusion est proposée par les commissaires à la comptabilité, nommés par la Chambre de Commerce.

2. Le syndic des portefaix et le directeur des entrepôts sont entendus.

3. Elle est prononcée par la Chambre de Commerce. Art. 7, règlement de la Caisse de retraite, 1896.

Responsabilité : Les portefaix sont responsables des vols qui pourraient être commis dans l'entrepôt, de même que des avaries survenues aux marchandises par leur négligence ou par leur faute.

Toute dégradation aux bâtiments, qu'elle soit faite par les portefaix ou par leurs auxiliaires, doit être réparée aux frais de la corporation.

Genre de travail, monopole. — Le travail de manutention, à l'entrée, à la sortie et à l'intérieur des magasins administrés par la Chambre de Commerce, est *exclusivement* réservé par elle à la corporation des portefaix avec l'agrément de l'administration des douanes.

Les portefaix ne peuvent livrer de marchandises sans recevoir un reçu revêtu de l'estampille : BON A SORTIR.

Ils ne peuvent recevoir aucune marchandise, si elle n'est accompagnée d'un BULLETIN D'ENTRÉE.

Tout sondage en entrepôt doit être fait par les membres de la corporation ; ils effectuent également le pesage des marchandises.

Heures de travail. Les entrepôts sont ouverts : *a)* Du 1er octobre au 31 mars, de 7 h. matin à 5 h. soir.

b) Du 1er avril au 30 septembre, de 6 h. matin à 6 h. soir.

Durant les mois de janvier, février et décembre les entrepôts ne sont ouverts qu'au jour et fermés à la nuit tombante.

Ces portefaix échappent ainsi aux corvées et au travail de nuit, avantage qui n'est pas toujours partagé par leurs confrères des autres villes.

Travail du dimanche. C'est une bien rare exception.

Mode de rémunération. — Les portefaix sont payés conformément au tarif de 1891 à raison d'autant par 1000 kilogrammes, suivant la nature des marchandises déchargées, pesées ou entreposées.

On procède à un partage égal entre les membres ; sauf qu'une part, un peu plus forte, est accordée aux chefs de la corporation : syndics, chefs d'escouade, chefs arrimeurs.

Le paiement des salaires s'effectue sur présentation des comptes établis et quittancés par le syndic de la corporation.

Moyenne des salaires par an : 1600 frs pour chacun des portefaix.

Les portefaix, embauchés à la journée pour un travail non spécifié sur le tarif, sont payés sur la base de fr. 0,50 par heure et par homme. — Toute heure commencée est acquise.

L'arrimage, exécuté d'office pour cause de retard, se fait à raison de 1 fr. par 1000 kilogrammes.

L'intégralité des salaires appartient aux portefaix, sans aucun prélèvement au profit de la Chambre de Commerce.

Les sommes, dues aux portefaix par les commerçants, font l'objet de factures à établir par la corporation et dont elle fait encaisser le montant. Le tout sous la surveillance de la Chambre de Commerce.

Les salaires sont payés en monnaie courante, conformément à la loi.

Il est défendu aux syndics de tenir auberge.

Avantages procurés par la Chambre de Commerce et par la Caisse de secours. — La corporation des portefaix de Nantes possède une " Caisse de retraite et de secours " créée en vertu d'une décision de la Chambre de Commerce, le 30 juin 1858 ; les statuts, complétés et modifiés par les délibérations du 8 novembre 1859, du 4 avril 1865 et du 9 janvier 1883, ont été définitivement arrêtés le 12 mai 1896. Le règlement des portefaix, établi par la Chambre de Commerce, le 7 avril 1891, accorde certains secours dans des cas spéciaux.

Maladie. Les portefaix malades ou infirmes obtiennent de la Chambre de Commerce l'intégralité de leur salaire sous déduction d'un tiers versé à la Caisse de retraite et de secours.

Accidents. La totalité du salaire est également accordée par la Chambre de Commerce aux victimes d'accidents, sous déduction toutefois d'un tiers versé à la Caisse de retraite et de secours.

Vieillesse. a) Les portefaix qui remplissent les conditions d'âge (60 ans) et de durée de service (30 ans) reçoivent, de la Caisse de retraite, une pension viagère de 800 frs.

b) Les portefaix qui ne remplissent point ces conditions, mais qui ont cependant été mis à la retraite, soit d'office, soit à leur demande, reçoivent une pension viagère dont le montant est fixé à 600 frs.

Chômage. Des subsides (jusqu'à concurrence de 4000 frs), sont accordés à la corporation par la Chambre de Commerce pour faire des avances à ses membres, dans le cas où le travail serait rendu impossible, ou pour payer les auxiliaires en attendant le paiement périodique des comptes.

Décès. " Les funérailles (enterrement et service) d'un portefaix, décédé en activité ou en retraite, sont payées sur les fonds de la Caisse de retraite jusqu'à concurrence d'une somme de 100 frs par portefaix. " Art. 5.

Veuves. " En cas de décès d'un portefaix, valide ou retraité, sa veuve a droit à la moitié de la pension viagère dont jouissait le défunt ou à laquelle il pouvait avoir droit ; cette pension cesse d'être due à partir du jour où la veuve se remarie. „

Orphelins. Les enfants d'un portefaix décédé peuvent obtenir des secours temporaires de la Caisse de retraite, afin de parvenir à apprendre un métier et de gagner ensuite convenablement leur vie. Ce secours n'est plus accordé lorsqu'ils sont en âge de subvenir à leurs besoins. Art. 2 et 5.

Secours extraordinaires. Les portefaix *exclus* perdent tout droit à la pension et aux secours. Mais, par exception, des secours *viagers* et *temporaires* peuvent être accordés aux portefaix démissionnaires ou à leur famille. Art. 6.

Patrimoine de la Corporation. — 1° IMMEUBLES. Néant.

2. MEUBLES. *a) Instruments de travail :* Ils appartiennent à la Chambre de Commerce. Mais l'usage *gratuit* de ce matériel a été concédé à la corporation des portefaix à charge de les entretenir et de les renouveler d'après un inventaire établi contradictoirement en 1879. Il est fait annuellement un nouvel inventaire par les soins du chef des entrepôts.

b) Caisse de retraite et de secours. — 1° *Constitution des fonds :*

1) Retenue de 6 p. c. effectuée, chaque mois, sur le montant net des salaires.

2) Retenue d'un tiers sur les salaires des portefaix absents par suite de maladie, d'accidents, ou d'infirmités.

3) Droit d'entrée de 300 frs perçu par douzième sur les douze premiers mois de service.

4) Produit des amendes.

2° *Administration des fonds.* Placée sous la haute surveillance de la Chambre de Commerce, cette caisse est administrée par une Commission composée comme suit :

1) " Le président de la Chambre de Commerce.

2) „ Les membres de la Chambre de Commerce désignés pour „ remplir les fonctions de commissaires pour la comptabilité.

3) „ Trois commissaires élus par les portefaix et choisis parmi eux.„

" Le secrétaire de la Chambre de Commerce, le directeur des „ entrepôts et le syndic des portefaix assistent aux séances de la Commission. „ Art. 1.

Pour délibérer valablement, la Commission doit compter au moins 5 membres et être convoquée par le président de la Chambre.

Les décisions doivent être ratifiées par la Chambre de Commerce.

Les fonds sont versés mensuellement au secrétariat de la Chambre. Ils sont convertis en rentes sur l'État immatriculées au nom de la Chambre de Commerce. Mais ces valeurs demeurent la propriété de la Caisse de retraite et de secours.

Pratiques religieuses. — Les funérailles des membres sont célébrées aux frais de la corporation.

Les portefaix y assistent.

Il ne demeure plus aujourd'hui aucun souvenir du saint patron de cette association. Les portefaix ne célèbrent plus de fête corporative.

ROUEN

CHAPITRE I[er]

Les conditions du travail et des travailleurs

—

I. Le contrat de travail. — Lorsque nous visitâmes ce port, il y a deux ans, douze firmes se partagéaient la direction du chargement et du déchargement des marchandises.

On distingue encore deux catégories d'ouvriers :

1. Ceux qui demeurent attachés au service du même patron ; leur nombre est généralement fort peu considérable.

2. Ceux que les Compagnies embauchent au jour le jour et qui forment la grande masse des travailleurs du port.

Tous les travaux s'exécutent à l'heure ; souvent même les contremaîtres et les ouvriers stables sont soumis au même mode de rémunération.

II. Le salaire.—1. *Ouvriers spécialisés.* Les déchargeurs de charbon sont généralement placés dans cette catégorie. Ils ont coutume de se réunir par équipes de 8 hommes et peuvent gagner ainsi jusque 100 frs par jour ; soit un salaire individuel de 12 à 15 frs.

2. *Ouvriers ordinaires.* Leur principale besogne consiste à rouler des tonneaux et à décharger du bois ; ils reçoivent pour cela 5 à 8 sous par heure, en moyenne, et peuvent gagner ainsi de 3 à 4 frs par jour.

Ils travaillent 10 ou 11 heures, lorsqu'ils parviennent à se procurer de l'ouvrage.

III. Les assurances, Caisses de secours. — Puisqu'il n'existe aucun lien professionnel entre les nombreux ouvriers du port, l'initiative privée du patron a dû suppléer à ce manque d'organisation pratique.

Chaque firme prélève généralement deux sous par jour en faveur d'une société d'assurance.

En cas d'accident, l'ouvrier a droit : 1° à une demi-paie.

2° Aux soins du médecin.

3° Aux médicaments.

4° A une pension accordée à la veuve.

Pour la maladie, la vieillesse, le chômage, il n'existe point de secours. L'association serait seule capable de procurer ces avantages à l'ouvrier.

IV. La condition morale des travailleurs. — " Nous ne pen„ sons pas, écrit l'*Association catholique* (1), qu'aucune ville d'Angle„ terre ou d'Allemagne offre une classe d'hommes plus dégénérés de „ toutes manières et dans tous les sens... Ils ne sont pas méchants; „ ils sont hébétés. „.... " M. Troudot a pu suivre les effets de l'alcoo„ lisme sur l'élite de ces ouvriers qu'on appelle les " charbonniers „. „ Quand ils débutent, de dix-huit à vingt-cinq ans, ce sont encore de „ beaux hommes, d'une force et d'une agilité remarquables. Ils „ peuvent gagner de 12 à 15 frs par jour. Au bout de quelques „ années, leur régime les a usés. S'enivrant d'abord tous les soirs, „ bientôt ils ne désoûlent plus. A quarante ans, ce sont des vieillards „ rabougris, aux poitrines creusées, à la voix caverneuse et aux „ jambes flageolantes. „

V. La condition matérielle des travailleurs. — Le port de Rouen compte des citadins et des campagnards. Ces derniers arrivent généralement en grand nombre durant la morte saison. Sans gîte et souvent sans pain, ils font peine à voir ; l'exemple si pernicieux de leurs compagnons qui les pousse à noyer leur misère dans les verres d'alcool, contribue à rendre leur situation particulièrement lamentable.

(1) Revue des questions sociales et ouvrières, XIIe année, t. XLIII, n° du 15 janvier 1897. Etude sur deux enquêtes faites à Rouen et en Normandie sur les progrès de l'alcoolisme par les Drs Troudot et Brunon. Le dernier travail parut dans la *Normandie Médicale* 1896.

Les citadins, ceux qui portent (à bon droit, dit-on) le surnom de " soleils „ à cause de l'habitude qu'ils ont de sommeiller le long des quais sous l'action réconfortante de cet astre bienfaisant, ne sont, en général, pas d'un rang social plus élevé que leurs confrères campagnards. Jadis on employait aux travaux du port bon nombre de repris de justice ; aujourd'hui, si le nombre de ces individus a diminué, la grande masse des travailleurs ne se recrute pas moins dans les classes infimes de la cité. C'est le refuge des sans-travail ; aussi n'est-il pas étonnant qu'il y ait souvent encombrement. Le salaire habituel, dépensé avec ordre (surtout celui des travailleurs d'élite), devrait mettre à l'abri de la misère. N'était l'abus si enraciné de l'alcool, la situation de ces ouvriers ne serait guère plus lamentable qu'ailleurs, Mais ce fléau, cette passion, va jusqu'à les pousser à se priver du nécessaire ; c'est à peine s'ils dépensent de 4 à 8 sous pour leur nourriture ; tout le reste est abandonné dans les tavernes. " Ils traînent, en titubant le long des quais, d'horribles guenilles, „ continue l'auteur déjà cité, travaillent à demi nus, ignorent l'usage „ du linge et n'ont qu'un désir, qu'un rêve : boire et s'enivrer. „



CHAPITRE II

Les principaux défauts du régime actuel

—

1. ***L'individualisme ou l'absence de tout groupement ouvrier.*** Si nous avons donné ce court aperçu de l'organisation du travail dans le port de Rouen, ce n'est certes pas pour faire connaître des institutions modèles. Nous avons cru utile de faire ressortir combien l'*absence de tout esprit de corps* était un danger pour les grandes agglomérations ouvrières. Pas n'est besoin de remonter aux anciennes corporations du moyen âge pour retrouver le secret d'un emploi honorable et d'une situation prospère ; comparons dans les ports actuels (prenons pour exemple ceux des villes les plus voisines, Nantes et les Sables d'Olonne) les ouvriers *syndiqués* et leurs compagnons que l'on dit *libres;* libres, en effet, mais d'une liberté mensongère, errant sans guide, sans appui, au milieu de l'égoïsme universel et de la commune indifférence ; d'un côté, nous trouverons l'homme honnête et laborieux confiant dans un avenir meilleur et prêt à tout sacrifier pour se procurer une existence honorable; de l'autre, l'ouvrier dégradé, mécontent de son sort, sans espoir, sans énergie, cherchant souvent aveuglément, dans les excès les plus lamentables, la compensation d'une vie sans horizon, d'une existence pénible qu'il croit être sans remède.

2. *L'absence de sentiments religieux.* Peu de villes françaises peuvent être comparées à cette cité, au point de vue de l'affaiblissement des principes religieux et du relâchement des mœurs. Inutile de dire que les travailleurs du port ne rencontrent guère d'aspirations élevées au niveau social qui leur fournit des recrues. Bref, à peu d'exceptions près, on peut affirmer que dans cette catégorie de travailleurs Rouennais, les sentiments religieux sont rares et que la pratique est nulle. Quelles garanties trouveraient-ils dès lors dans une association, si tant est que jamais ils songeaient à en ériger une ?

3. *L'instabilité du travail.* Au risque de nous répéter souvent, nous affirmerons que dans ce port, comme dans presque tous les autres, la grande cause de misère réside dans l'incertitude où l'ouvrier se trouve de gagner son pain du lendemain. De là lui vient l'habitude de vivre au jour le jour et de faire bombance, les jours de paie, pour compenser la misère et les inquiétudes de la veille. Nous félicitons de leur heureuse initiative les compagnies qui ont à leur service des équipes stables, assistées, selon les besoins, par les auxiliaires. Mais, combien cet usage est encore loin de se généraliser ! Le nombre, si restreint d'ouvriers permanents, ne pourrait-il être augmenté ? Le " list-system " anglais ou le procédé si simple du tour de rôle ne pourrait-il être appliqué avec fruit ?

LES SABLES D'OLONNE

AVANT-PROPOS

Remarque générale. — Ce petit port Breton, situé sur l'Océan, à distance à peu près égale entre Nantes et La Rochelle, compte 12.000 habitants. Si nous en avons fait l'objet d'une étude spéciale, ce n'est point à raison de son importance commerciale, presque nulle si on la compare à celle de nos grandes métropoles modernes, mais à cause de l'intérêt que présente le fonctionnement de son syndicat de travailleurs.

Mouvement du port. — 1. *Importation* : 207.400 tonnes environ dont :

120.000	tonnes	de charbon anglais.
4.800	„	de pétrole.
80.000	„	de phosphates.
600	„	de ciment.
2.000	„	de bois.

2. *Exportation* : Environ 16.000 tonnes ; mentionnons spécialement :

15.000	tonnes	de blé.
200	„	de sel.

Population du port. — 1. *En vive eau* : On peut compter une moyenne de 100 ouvriers par jour, y compris ceux qu'emploient les deux usines de briquettes dont la consommation en charbon est assez considérable.

2. *En morte eau* : environ 50 ouvriers.

Groupements ouvriers. — Le port des Sables d'Olonne ne compte qu'une seule association de travailleurs ; c'est le syndicat des portefaix dont nous parlerons ci-dessous.

CHAPITRE Ier

Le Syndicat des Portefaix

RAPPORTS EXTERNES

Cette association professionnelle s'est légalement constituée, le 31 janvier 1892, sous le titre de Chambre syndicale, conformément à la loi du 21 mars 1884.

ORGANISATION INTERNE

C'est une société dont les principaux caractères sont empruntés à la fois aux anciennes stipulations du régime corporatif et à certaines formes modernes des sociétés commerciales.

But de la société. — 1. " Maintenir et favoriser les principes de „ moralité, de solidarité, d'honneur et de probité qui sont la tradi- „ tion du corps d'état.

2. " Combattre le chômage par tous les moyens loyaux et pos- „ sibles.

3. „ Créer une caisse de secours pour la vieillesse „. Art. 5.

Différentes catégories de membres. — 1. Les membres fondateurs.

2. Les membres ordinaires.

3. Les membres honoraires ou bienfaiteurs (1).

Conditions d'admission. — 1. Etre français, patron ou ouvrier, portefaix ou camionneur, peseur, mesureur, journalier, pratiquant des travaux similaires, commis ou comptable de ces travaux.

---

(1) Ces deux dernières catégories de membres sont désignées à la considération des sociétaires par voie d'affiche dans la salle ordinaire des séances. Art. 8.



2. Payer 2 frs, montant de la cote de réception. Art. 34.

3. Etre âgé de 18 ans au moins (1) et subir un noviciat de 3 mois pendant lequel sera présenté : 1° un certificat de santé de corps et d'esprit ; 2° un extrait du casier judiciaire ; 3° un certificat d'origine ; 4° un ou plusieurs certificats d'emplois attestant que l'on est de bonnes vie et mœurs. Art. 3. (2)

Remarque. — Comme on le voit, les portefaix des Sables d'Olonne se sont érigés en syndicat mixte. Cette clause de leurs statuts n'est point un vain mot. Dans la liste de leurs membres fondateurs (1884) nous retrouvons des noms d'entrepreneurs de déchargement, de comptables et de contremaîtres.

Les traditions d'honneur, si bien sauvegardées par le règlement, répondent au désir exprimé dans ce document par cette association d'élite.

Nombre. — Plus soucieuse de la qualité de ses membres, qui lui assure la confiance du commerçant, que de l'extension numérique du nombre de ses adhérents, cette Chambre syndicale a maintenu le nombre fixé par ses fondateurs : 20 à 25 membres.

Administration. — 1. Le Bureau ; 2. La Chambre consultative, formant ensemble le Conseil central. Art. 12.

3. Le Conseil central.

4. L'Assemblée générale.

Le Bureau. Il se compose d'un président, syndic de la corporation, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un secrétaire, élus, pour 10 ans, par l'Assemblée générale à la majorité des suffrages exprimés, et renouvelables par moitié tous les 5 ans. Les membres sortants sont rééligibles. Art. 9, 11, 13, 14, 15.

Le président est en même temps président de la Chambre consultative. Chaque membre du bureau remplit les fonctions inhérentes à sa charge et à titre d'administrateur de la Société. Aucun salaire ne lui est attribué de ce chef.

La Chambre consultative. Elle se compose d'au moins 5 membres

---

(1) Dès lors, le jeune homme jouit de tous les avantages de la société, mais seulement à titre d'aspirant ; pour être admis définitivement, il doit attendre l'âge de la majorité. art. 3.

(2) D'anciens ouvriers ayant travaillé depuis 5 ans au moins dans le même chantier sont dispensés de ces formalités, pourvu qu'ils soient nantis d'un certificat du dernier chef d'atelier et de l'extrait du casier judiciaire. Art. 4.

et de 9 au plus; ils prennent le nom de commissaires. Ceux-ci sont présentés à l'Assemblée générale par le syndic qui se guide en cela sur l'ancienneté d'emploi ou les services rendus. Ils sont nommés dans les mêmes conditions que les membres du bureau. Art. 10, 11, 13, 14, 15, 16.

En cas d'insuffisance d'aptitudes des membres ordinaires, le syndic dresse une liste de membres honoraires " compétents pour assister et soutenir l'Association en Conseil.„ Conformément aux statuts, l'élection a lieu dans une réunion plénière. Leur nombre ne peut jamais excéder le tiers des membres de la Chambre. Art. 30.

La Chambre consultative connaît :

1. " Des choses se rapportant à l'ordre des assemblées;

2. „ De ce qui touche à l'honorabilité et à la discipline des „ membres;

3. " Elle reçoit les demandes et réclamations des ouvriers, tou- „ chant le travail, le salaire et l'ordre intérieur.

4. „ Elle est la gardienne fidèle et vigilante des statuts, de leur „ bonne exécution pour l'honneur, l'intérêt et l'existence de la „ Société „. Art. 22.

5. Elle juge des différends qui lui sont soumis dans l'ordre intérieur.

6. Elle peut rendre une décision arbitrale sur les différends qui se sont produits hors de son sein. Art. 23.

" Dans l'ordre intérieur, les membres de la Société sont tenus, sous peine de déchéance à l'observation de ses décisions.„ Art. 24.

Pouvoirs individuels des commissaires :

" Le commissaire, dont c'est le tour de service (1), contralise toutes les demandes et réclamations faites à lui ou à ses collègues; il en fait la remise au syndic à sa descente de service.„ Art. 26. C'est lui qui poursuit les infractions à la moralité ou à la discipline; mais, de même que le prévenu, il perd toute voix délibérative dans ces questions aux délibérations du Conseil. „ Art. 28.

Dans des cas graves et exceptionnels, la majorité des commissaires a le pouvoir de demander une convocation de l'Assemblée générale. Art. 29.

(1) Leur charge s'exerce à tour de rôle et suivant le rang d'ancienneté. Art 25. Elle n'excède jamais la durée d'un mois. Art. 27.

Cette grande latitude laissée à l'initiative personnelle des commissaires, et la responsabilité qui leur incombe pendant le mois où les plus grandes charges de la surveillance retombent sur eux, constituent, pour toute société du genre que nous décrivons, d'excellentes conditions de vitalité et de sérieuses garanties d'une gestion modèle.

Le Conseil central. Il se réunit tous les mois ; son pouvoir est surtout disciplinaire (1). Les fonctions sont gratuites. Art. 51.

Assemblées générales. Les réunions sont trimestrielles (2). Elles exercent le pouvoir souverain dans la société. Ces assises sont soumises à une réglementation sévère (3).

Police de l'Association. — *Le Conseil central*, composé des membres réunis du Bureau et de la Chambre consultative, est investi d'un pouvoir spécial de coercition. Tous les cas qui peuvent entraîner la déchéance ou l'application d'une amende grave, tombent sous sa compétence.

Toutefois le prévenu a le droit : soit de récuser un tiers des membres du Conseil, soit d'en choisir pareille quantité pour former un jury spécial (4). art. 76.

La décision de ce jury, toujours sans appel, doit être affirmée par la majorité des suffrages.

Outre la charge d'appliquer les amendes dans les nombreux cas d'infraction au règlement, l'art. 74 donne encore le droit au Conseil de prononcer l'exclusion :

1. Pour les fautes " qui regardent l'honneur, la dignité personnelle et la probité. „

2. Pour celles " qui compromettent la sécurité de l'Association

---

(1) L'absence peut y être justifiée par une dispense. Art. 69. L'absence 3 fois répétée d'un conseiller à l'Assemblée générale, le prive de sa charge. Art. 69.

(2) L'absence, quels que soient les motifs donnés, est passible d'une amende de 1 fr. pour les sociétaires et de 2 frs pour les membres du Conseil.

(3) Les manquements à la dignité des séances ou au respect dû aux sociétaires (attitude, parole ou violences), donnent lieu à une amende qui peut atteindre 4 frs ; déchéance en cas de récidive et expulsion, séance tenante, de celui qui aurait recours à des voies de fait. Art 73.

(4) Ce choix ne peut porter que sur des sociétaires actifs, désintéressés et acceptés par le Conseil. Art. 77.

par des manœuvres déloyales inspirées ou exécutées directement à cette fin „.

Genre de travail. — La Chambre syndicale comprend toutes les classes d'ouvriers du port; nous ne pouvons entrer dans les détails touchant la réglementation spéciale du travail réservé à chacune des branches du métier. Il existe à cet effet des règlements d'ordre intérieur.

Modes de répartition du travail. 1. — Certains ouvriers (4 ou 5) sont associés au patron; ils partagent avec lui les bénéfices et les pertes; ils forment une équipe stable.

2. Tous les autres ouvriers sont embauchés à la journée.

Mode de rémunération, salaire. — 1. Les ouvriers associés obtiennent les deux tiers du bénéfice. Ils contribuent pour la même part dans les pertes, et sont payés par quinzaine.

2. Les ouvriers, embauchés à la journée, gagnent 3 frs par jour en hiver et 3,50 frs en été.

3. La paie a lieu généralement dès que la besogne est terminée; les travailleurs employés par une usine à briquettes ne sont pourtant payés que tous les huit jours.

Assurance contre les accidents. — Cette assurance est d'un usage général dans le port.

La prime est communément payée par le patron à la société d'assurance. C'est ainsi que nous ne voyons point figurer de secours accordés en cas d'accident de travail parmi les avantages procurés par le syndicat. Les patrons avaient pris les devants.

Les indemnités délivrées par les Compagnies d'assurance, varient d'après l'importance des primes. Ces dernières sont, tantôt un prix fait, tantôt un tantième des salaires gagnés.

Avantages fournis par la Société. — 1. TRAVAIL. “ *Tout ouvrier* „ *faisant partie de la Société a droit à la préférence des patrons* „ *syndiqués* qui *doivent* l'employer dans leurs travaux, à moins de „ raisons valables, afin de lui permettre de faire honneur à ses enga„ gements. „ Art. 31.

De son côté, le syndic est tenu de mettre tout en œuvre auprès des chefs d'atelier, commerçants et industriels, pour procurer “ le travail „ nécessaire à l'existence du sociétaire. „ Art. 32.

2. PENSION. *Les avantages que procure au sociétaire l'évolution du fonds social.* Ces avantages ne peuvent se répartir que sous

FORME DE PENSIONS accordées aux sociétaires âgés de 60 ans dans les conditions et selon les modes énoncés ci-dessous (1).

3. COMPTES COURANTS. (Voir plus bas).

Ressources de la Société. — Elles se divisent en deux parties :

1. " LE FONDS DE GARANTIE „ alimentant au besoin la " *caisse particulière d'administration* „ (2).

a) *Il comprend* 1° Les cotes de réception, fixées à 2 frs une fois donnés.

2° Les cotisations des membres honoraires, fixées à 5 frs.

3° Les versements volontaires affectés à la *Société en général*.

4° Les intérêts ou les parties de cotisations abandonnés par anticipation de retrait.

5° Les amendes. Art. 39.

b) *But, administration.* " La caisse des fonds de garantie a pour but d'assurer à la fois l'intérêt *individuel* et l'intérêt *collectif*, aussi bien pendant l'activité que pendant la retraite du syndiqué, de parer à tous les inconvénients prévus ou non prévus dans le bon fonctionnement du *syndicat*, de favoriser chaque année les *comptes individuels* du produit de son capital (3). „ Art. 39 § 1.

2. " L'ENSEMBLE DES FONDS INDIVIDUELS „, constituant à la fois : le livre des *comptes courants* et la Caisse de *secours pour la vieillesse*.

a) *Composition.* 1° Les cotisations mensuelles fixées à 1 fr. (4).

2° Les versements volontaires.

3° Les intérêts de ces versements capitalisés.

---

(1) Cette limite pourrait être ramenée à 55 ou même à 50 ans, ajoute l'art. 44, si l'état de la Caisse le permet; mais semblable décision ne pourrait être prise qu'en assemblée générale.

(2) Chaque année, aussitôt après le retrait des intérêts affectés aux comptes individuels, une somme de 100 frs est prise sur le principal du fonds de garantie pour les besoins de l'administration. Art. 39, § 2.

(3) En effet, " chaque année, au 31 décembre, le compte des fonds de garantie est arrêté et capitalisé par l'addition des sommes, seulement en principal. Les intérêts produits par l'ensemble de ce compte sont, à cette date, répartis par parties égales au *compte de chacun* des membres ayant un an de présence „. Art. 40.

(4) Un retard de plus d'une année dans le paiement des cotisations est considéré comme étant une démission tacite. Art. 42.

4° Les intérêts provenant du fonds de garantie. Art. 39bis.

b) *But.* L'emploi de cette caisse est suffisamment indiqué par son titre, elle promet de rendre les services les plus signalés à la classe ouvrière.

Répartition des ressources. — Secours. Lorsqu'un sociétaire (1) a atteint l'âge de 60 ans, quelle que soit la date de son entrée dans la société, le montant de tous ses versements est capitalisé.

Dès ce jour, il est productif d'un intérêt de 10 p. c. et constitue ainsi le secours de vieillesse. Art. 47 et 48. A l'âge de 70 ans ce capital est productif de 20 p. c. Art. 49.

Cependant, pour bénéficier d'un versement *volontaire* au taux de 10 p. c., il faut l'avoir déposé au moins 5 ans avant la limite d'âge (2). Art. 59.

Conditions du retrait soit volontaire, soit nécessité par l'exclusion du sociétaire :

a) *Retrait des versements* volontaires. " Ils font retour intégralement, mais sans intérêts, à tout souscripteur sociétaire, même ayant dépassé la limite d'âge tout en continuant ou en cessant de faire partie de la Société... „ Art. 57.

b) *Retrait des* cotisations : 1. Si ce retrait est opéré *après 4 ans* de coopération, la moitié des cotisations versées est remise (3), mais sans intérêt; l'autre moitié est acquise à la Société. Art. 60.

2. Après 10 ans les deux tiers sont rendus, après 20 ans les trois quarts, mais toujours sans intérêts. Art. 61.

Conditions de l'arrêté de compte. Après 10 ans, dit l'art. 62, tout sociétaire peut faire arrêter son compte, le rendre productif et en retirer chaque année le produit ; mais le taux dans ce cas ne pourra jamais excéder celui de la Caisse d'épargne (4).

---

(1) " Toute personne, même étrangère à la Société, peut, au titre de bienfaitrice, effectuer un versement pour être capitalisé à la limite d'âge avec les cotisations et versements de tel ou tel sociétaire, ou même de la Société en général. „ Art. 41. Elle ne peut désaffecter ce versement qu'en faveur d'un autre membre ou de la société entière. art. 5b.

(2) " Ceux qui, en raison de leur âge, continue l'art. 59, ne pourraient faire ce versement 5 ans avant la limite, ne pourront recueillir que 5 p. c. sur les versements.„ La cotisation mensuelle demeure toujours productive de 10 p.c.

(3 Dans les 30 jours qui suivent.

(4) " Cette combinaison, qui ne permet pas le développement du fonds

LIQUIDATION POUR CAUSE DE MORT. Elle se fait de plein droit. La remise du capital est faite intégralement, mais sans intérêts, aux héritiers du sociétaire dans le délai de 30 jours. Art. 63.

Pratiques religieuses. — La Chambre syndicale a un caractère franchement chrétien. Les sentiments religieux de ses membres se manifestent chaque année par la célébration commune de la fête patronale de l'Association, celle de St Christophe. Chacun se fait également un pieux devoir d'assister aux funérailles d'un confrère décédé.

---

social, continue le même article, en arrête par conséquent le cours en faveur du sociétaire qui peut cependant continuer comme adhérent, mais sans autre participation... »

CHAPITRE II

La condition des travailleurs

—

I. Condition morale. — 1. *Des membres des syndicats.* L'honneur professionnel et les traditions chrétiennes sont les principales sauvegardes de l'honnêteté que tout le monde se plaît à reconnaître aux membres de l'Union des Portefaix.

2. *Des ouvriers du port en général.* Héritiers des nobles traditions du peuple Vendéen, les travailleurs des Sables d'Olonne ont conservé plus de dignité que leurs confrères non syndiqués des autres ports de l'Europe. C'est ainsi que l'ivrognerie est, chez eux, un fait fort rare. Les abus de la boisson, s'ils peuvent se présenter parfois, sont absolument passagers ; on ne rencontre point sur les quais de ces malheureux alcoolisés descendus au dernier rang de la société.

II. Condition matérielle. — 1. L'équipe permanente soumise au régime de participation aux bénéfices et aux pertes, présente un caractère spécial de stabilité et de bien-être. Une organisation aussi intéressante du travail mériterait d'être tentée sur une plus large échelle.

2. Les autres ouvriers, employés à la journée, sont plus enclins à vivre au jour le jour. Leur petit budget, alimenté assez régulièrement d'un salaire journalier de 3 frs à 3,50 frs, est généralement bien équilibré. Les dépenses en boisson, comptent relativement pour peu de chose dans la balance ; elles ne sont point, comme dans beaucoup d'autres villes, une source d'appauvrissement et de misère.

III. Revendications ouvrières. — Le travailleur des Sables d'Olonne est généralement satisfait de son sort ; il ne songe point à demander des réformes, son unique préoccupation est d'être admis au travail. Peut-être la création de quelques nouvelles équipes per-

manentes ou l'application du *list-system* anglais présenteraient-ils ici quelques avantages.

Le parti socialiste n'a point encore fait d'adeptes dans le port des Sables d'Olonne; la récente grève des soudeurs de boîtes, malgré certaines tentatives, n'a point eu d'écho parmi les portefaix.

Action des œuvres sociales. Le syndicat, dont nous avons esquissé le caractère, exerce sur les travailleurs une action des plus salutaires. Exposer les avantages qu'il procure aux ouvriers du port serait rappeler, une à une, toutes les institutions énumérées plus haut.

DOCUMENTS

I

Rules of the Amalgamated Stevedores Labour Protection League (1)

Rule 1. Name and Object

That this Society be called "THE AMALGAMATED STEVEDORES' LABOUR PROTECTION LEAGUE," to consist of an unlimited number of Branches, and to have for its object the regulation of the hours of labour, wages, overtime, meal hours, &c., and to resist, by lawful combination, any infringement of the following rules, either by employès or employer.

2. Constitution and Management

Sec. 1. The Branches may consist of any number not exceeding six hundred members.

Sec. 2. The business of each branch to be conducted by the following officers: President, Secretary, Check-Secretary, Doorkeeper, Treasurer, three Trustees, and Councilmen. Each branch to send their Secretary, and a proportionate number of Councilmen to represent it on the Executive Council. The proportion of representation to be three Councilmen for any number not exceeding 250 members, and for every additional 200, or not less than 100, one additional Councilman.

3. Election of Members

Sec. 1. Any man (over 18 and under 45 years of age) wishing to become a member of any branch of this Society, shall pay an entrance fee of £1, and 3d. for contribution card and rules. The candidate to be proposed and seconded by any two financial members of the branch he wishes to become a member of, on a regular meeting night, and to come up before the Execu-

---

(1) Poplar. — H. PETERKEN, Trades' Union Printer, 153, High Street. 1896.

tive Council for initiation within twenty-eight days, or the proposition money to be forfeited, unless a satisfactory explanation is given for nonattendance.

Any candidate coming up within twenty-eight days, and being refused, the proposition money to be returned. Entrance fee to be paid as follows : 5s. on nomination ; 15s. 3d. on election.

Any youth from 14 to 18 years of age, wishing to become a member of any branch of this Society, shall pay an entrance fee of 10s., and 3d. for contribution card and rules. as follows : 2s. 6d. on nomination, 7s. 9d. on initiation.

Sec. 2. Any member's son, or deceased member's son, from 14 to 18 years of age, may be made in the branch of which his father is a member, on payment of 2s. 6d. entrance fee and 3d for contribution card and rules. Any member's son or deceased member's son, over the age of 18 years, may be admitted a member on payment of an entrance fee of 10s., and 3d. for card and rules, entrance fee to be paid as follows : 2 6 on nomination, and 7/9 on election.

Sec. 3. Candidates who have been members, but have allowed themselves to run out of limits, if re-elected, shall be admitted on the same terms as new members.

4. Members' Contributions, Levies, &c.

Sec. 1. Every member over 18 years of age shall pay two pence per week, and every member under 18 years of age shall pay one penny per week to their respective branch funds, and every member shall pay 4d. per quarter to the Executive Council Funds, to be used as the Executive may deem necessary in furthering the interest of the Society in general, to be paid in advance.

Sec. 2. Each branch shall be permitted to make such levies from time to time, as a majority of its members may deem necessary.

Sec. 3. Any member or members attending any meeting of the branches in a state of intoxication, or in any other way disturbing the meeting, after being called to order by the President, to be fined 2s. for the first offence, 3s. for the second, and for the third offence expelled the room ; or insulting or assaulting any officer ot the Society, either in the clubroom or outside, relative to society business, to be fined 10s. for each offence.

5. Arrears of Contributions.

Sec. 1. Any member not clearing his card on quarterly night, his card shall not be stamped, and he shall be fined one penny per week during such time that his arrears remain unpaid. Any member three quarters in arrears his name shall be erased from the books. Any officer stamping the card of any member who is a quarter in arrears shall be fined the sum of £2.

Sec. 2. Any member going to sea must leave his card with the Secretary of his branch, or be subject to all fines; on returning from sea and paying all

arrears of contribution, &c., he shall have his card stamped and returned to him. Members going to sea and not giving any account of themselves within two years, their names shall be erased from the books.

Sec. 3. Any members laid up through sickness or accident shall have their cards delivered up to their branch Secretary, together with a doctor's certificate, and therefrom shall be exempt from the payment of contributions during the period of such sickness; but all death levies must be strictly paid by the members to qualify their friends to be recipients of levies in the event of their decease. On recovering from sickness, and giving notice of same to the Secretary, they shall have their cards stamped, if necessary, and returned to them.

6. Places & Times of Meeting

Sec. 1. The meetings of the branches shall be held at such places as a majority of the members may deem advisable. In the event of a removal of any branch being deemed necessary, a notice of motion for that purpose shall be made by any two financial members of their respective branches, on a regular meeting night, the same to be submitted to a general summoned meeting of their branch. The secretary of such branch to give fourteen day's notice of any meeting for such purpose; and in the event of a removal being decided upon, to give notice of the same within seven days to the Executive Council.

Sec. 2 The branches shall hold their meeting on such nights as the majority of the members deem advisable, from 8 till 10 o'clock for the purpose of receiving contributions, propositions, and other business. The minutes of the previous branch and council meetings to be read directly the meeting is opened, and if confirmed, to be signed by the President and Secretary.

Sec. 3. The quarterly meetings of the branches shall be held in the first week of the months of March, June, September, and December.

7. Election of Officers

Sec. 1. The Branch Officers and Executive Council delegates shall be elected by their respective branches half yearly. In the event of there being more than one candidate for one office, they shall be submitted to the vote, and the candidate receiving the highest number of votes shall be declared elected. All officers shall be eligible for re-election, but no member shall be eligible for office, if one quarter in arrears.

Sec. 2. The Executive Council, President, Treasurer and Doorkeeper, shall be elected from the Council by the Council, half yearly, at the first meeting of the newly elected Council.

Sec. 3. The General Secretary shall be elected annually. Candidates for the office of General Secretary must be *bona-fide* stevedores, and must have been financial members for five years at the time of nomination or election.

They shall be nominated and supported by twenty financial members of their respective branches, at special meetings of the branches. An Election Committee of three shall be appointed from the Executive Council in March, to conduct the business of the election, all nominations with the signatures of the nominators shall be forwarded to the Committee not later than April 14th, and the election shall take place the first week in June. The General Secretary's term of office commences from the first Council Meeting in July. Should there be only one nomination that candidate shall be declared elected for the ensuing term, but should there be more than one nomination, then the names of the candidates with their proposers shall be printed on a ballot-paper, and issued to the whole of the members of the League who will vote by attaching a cross to the name of the candidate they are in favour of. All voting papers to be returned to the Election Committee at the following meeting of the Executive Council. In the event of there being more than two candidates and neither having a clear majority of votes, the two candidates having the highest number shall be submitted to the second ballot. The General Secretary shall not hold any other office in the Society, and should he at any time be found guilty of wilful neglect of duty or of any conduct detrimental to the interests and welfare of the League, he shall be suspended by the Executive Council and another member appointed

8. Executive Council Meetings

Sec. 1. The Executive Council shall meet every Tuesday, from 8 till 10.30 p. m., at the " Wade's Arms, " Jeremiah Street, Poplar, or such other place as the Council may deem fit, for the purpose of hearing all cases of infringement of the rules either by employees or employer, or appeals from either, and for the initiation of members first Tuesday in the month, and to consider the general business of the League.

Sec. 2. The Council shall be empowered to appoint from time to time such out-door, delegates as may be deemed necessary, and to remunerate them according to their services.

9. Duties of Executive Council Officers

Sec. 1. The President shall open all meetings of the Council and see that the business is conducted with propriety and order, sign the minutes of the previous meeting, sign all cheques relative to payment of money authorised by the Council, he shall exercise his right of voting as a member, and if the votes are equal, he shall give the casting vote.

Sec. 2. The Secretary shall attend all meetings of the Council, take accurate minutes of the proceedings, and read the same at the next meeting; he shall receive and answer all correspondence, he shall take account of all monies received on behalf of the Council, hand the same over to the Treasurer, keep his books ready to be audited when called upon to do so by the

Council, and issue a quarterly balance-sheet of income and expenditure and send a copy of the same to the Branch Secretaries within one month.

Sec. 3. The Treasurer shall give a bond to an amount to be decided by the Council, as security for any money placed in his hands. He shall receive and pay all monies on behalf of the Council. He shall not pay any money without a cheque signed by the Secretary and President of the Council, and shall attend all audits.

Sec. 4. The Doorkeeper shall attend all meetings of the Council and assist the President in keeping order, and see that no person is admitted who is not a member of the Council, without permission from the President.

Sec. 5. The Council shall elect two auditors from the Council to audit the accounts quarterly, and they shall be empowered to examine all books, vouchers, receipts, &c, belonging to the Council, and shall make a full report of the same on completion of the audit at the next meeting of the Council.

Sec 6. No member shall hold any two offices on the Council, and no person is eligible for office on the Council who is not a *bona-fide* working member.

10. Duties of Branch Officers

Sec. 1. The President shall open all meetings of his branch, see that the business is conducted with propriety and order, sign the minutes, give the casting vote if necessary, and inflict all fines for disorderly conduct. (See Rule 4, Sec. 3).

Sec. 2. The Secretary shall attend all meetings of the branch and of the Executive Council, and take accurate minutes of the proceedings, and read the same at the next meeting of his branch. He shall take account of all monies received on behalf of his branch, make out all returns; also prepare a half yearly balance-sheet of income and expenditure, lay the same before the members, to be read if required, and send a copy of the same to the Executive Council, as may be required. He shall also make out quarterly returns of all members and send the same to the Executive Council. He shall see that all fines imposed be paid prior to stamping the cards of members; he shall also exercise his right of voting as a member of the Executive Council.

Sec. 3. The Check Secretary shall attend all meetings of his branch, check the Secretary's accounts, receive all money on behalf of his branch, and hand the same over to the Treasurer at the end of the meeting.

Sec. 4. The Treasurer shall give a bond to the Trustees of the branch of security for any money placed in his hands, the branch to determine the amount of the bond. He shall get a cheque signed by the President and Secretary, for any money paid on behalf of his branch.

Sec. 5. Three Trustees shall be elected by each branch, for the purpose of receiving the bond from the Treasurer, and see that all monies not required

for immediate use are properly invested in a saving's bank. They shall be empowered in all cases of fraud or misappropriation of any property of the branch by any officer or member, to prosecute such officer or member so offending.

Sec. 6. Three Auditors shall be appointed by each branch to audit the account quarterly (the senior Auditor to retire quarterly), and they shall be empowered to examine all books, vouchers, receipts, &c, belonging to the branch, and shall make a full report of the same on completion of the audit at the next meeting of their branch.

Sec. 7. The members of the Council shall attend all meetings of the Executive Council, and of their respective branches, to transact the general business of the Society.

Sec. 8. The Doorkeeper shall attend the door at his branch meetings, and assist the President in keeping order, and see that no person who is not a member of his branch is admitted without permission from the President.

11. Officers' Payments and Fines

Sec. 1. The various branches shall decide what remuneration their respective officers shall receive.

Sec. 2. The Executive Council shall decide what remuneration the Executive officers shall receive.

Sec. 3. If any of the officers are absent without an apology, they shall be fined as follows : — President, 1s; Secretary, 2s. and 6d. extra, if not sending books and keys. Check Secretary, Doorkeeper and Councilmen, 1s. each.

12. Special Meetings

All Delegates and Officers attending Special Meetings to be paid 3s. per night.

13. Conditions of Employment

Sec. 1. Every member of this Society shall be known by a stamped card, to be stamped at the termination of every quarter on payment of all contributions, fines, &c., and which card he shall produce on all occasions before leaving the place of call going to work; any member refusing to produce his card, shall be fined not less than 1s. for each and every offence and be treated as a non-member for the time being.

Sec. 2. Any member losing his card to be fined 3d. before obtaining another; or any member found transferring his card to anyone else to work with, or enter any meeting, to be fined 10s. Any member wilfully stamping any member's card without the authority of the Secretary to be fined £1.

14. Abusive Language

Sec. 1. Any member making use of abusive language to any employer or representative will be liable to a fine of not less than 5s.,or any employer or representative using abusive language to any member or members, the men employed are justified in leaving the ship.

15. Broaching Cargo

Any member of this Society charged by an employer with broaching cargo, shall be summoned before the Executive Council, and if the charge be proven shall be dealt with by the Council, even to the extent of depriving him of his card, if no legal proceedings are taken.

Rule 16. Sec. 1. Members making publicly known society business, or giving any information to the detriment of the Society,shall be fined not less than 5s. for each offence.

Sec. 2. Any member wilfully making a false charge against any officer or member of the Society, respecting Society business shall be fined not less than 10s. for each offence.

17. Accidents

In the event of any member meeting with an accident while following his employment as a stevedore, such accident causing total blindness, or the loss of a limb (for the purposes of this rule, the total loss of a hand or a foot shall be defined as loss of a limb), a levy of 6d. each shall be made on every member of this Society for his benefit. The levy to be paid by the branches within six weeks of the approval of the claim by the Executive Council, provided the injured member survives the accident that length of time. A doctor's certificate of him thus being incapacitated must be produced within one month from the date of the accident.

Any member receiving this levy will be thereby disqualified from again resuming work as a Stevedore.

18. Funeral Claims

Sec. 1. The members of Branch 1 shall pay a levy of 1s. 6d. each at a member's death, and 9d. each at a member's wife's death, to defray the expenses of the funeral.

Sec. 2. The members of Branch 3 shall pay a levy of 4d. each at a member's death, to defray the expenses of his funeral.

Sec. 3. The members of Branches 2, 4, and 9 shall pay a levy of 6d. each at a member's death to defray the expenses of his funeral.

Sec. 4. The members of Branch 5 shall pay a levy of 6d. each at a member's

death, and 3d. at a member's wife's death, to defray the expenses of the funeral. The amount to be £10 for a member, and £5 for a member's wife.

Sec. 5. The members of Branch 6 shall pay a levy of 6d. each at a member's death, to defray the expenses of his funeral.

Sec. 6. The members of Branch 7 shall pay 1d. per week to a funeral fund. from which shall be paid the sum of £10 at a free member's death, and £5 at a member's wife's death, to defray the expenses of the funeral.

Sec. 7. The member's of Branch 8 shall pay a levy of 9d. each at a member's death, to defray the expenses of the funeral.

Sec. 8. The members of Branch 10 shall pay a levy of 1s. each at a member's death, to defray the expenses of the funeral.

Sec. 9. The members of Branch 11 shall pay a levy of 8d. each to defray the expenses of the funeral.

Sec. 10. The members of Branch 12 shall pay a quarterly levy of 6d. each, to maintain a funeral fund of £20, and at the death of a free member, shall pay a levy of 1s. each. The sum payable to be £10, to defray the expenses of the funeral.

Sec. 11. The members of Branch 13 shall pay a levy of 1s. each at a member's death, to defray the funeral.

Sec. 12. At the death of any member, the officers of his branch to see that he is respectably interred.

No member will be entitled to the death levy if fourteen weeks in arrears.

19. Limitation of Funeral Claims

New members shall be entitled to half levies on being accepted as members, and full levies after six calendar months' membership. A nomination book shall be kept in each Branch meeting-room, to enable members to nominate persons to receive all monies on their decease.

WORKING RULES

1. Times of Call

Sec. 1. There shall be five times of calling, viz. :— 1st, 6.45 a.m. ; 2nd, 7.45 a.m. ; for discharging only ; 3rd, 8.45 a.m.; 4th, 12.45 p.m. and 5th, 5.45 p.m. No member shall allow himself to be taken on before these times, or enter the Dock Gates before the hour, and no member shall take on a non-member before the hour.

Sec. 2. Tilbury Docks only. 1st, 7 a.m. ; 2nd, 8 a.m. for discharging only; 3rd, 9 a.m. ; 4th, 1 p.m. and 5th, 6 p.m. Any member breaking the above rule, to be fined not less than a day's pay for each offence.

2. Places of Call

Sec. 1. London Dock, Principal Gate and "Railway Tavern," High Street, Wapping ; South and West India Docks, " Blue Posts, " West India Dock Road ; Millwall Docks, Principal Export Gate and Glengall Road Export Gate ; East India Docks, Principal Gate (only); Victoria and Albert Docks, principal Gate, Victoria Docks, and 'Freemasons' Road, Custom House ; Survey Commercial Docks, Station Yard Gate, Lower Road, Rotherhithe, Tilbury Docks, " Ship " Hotel, Tilbury.

Sec. 2. Any member going to work with a non-member when members are unemployed and at the place of call, or any member engaging another at any time other than the above places of call, or any member allowing himself to be so engaged to be fined not less than 5/- for each offence.

3. Rates of Pay

Sec. 1. No adult member of this Society to work more than nine hours for a day's work (between 7 a.m. and 5 p.m.) or to receive less than 6s. for the same, for loading, discharging, or any description of Stevedore work.

Sec. 2. No member of this Society shall work for less than 8d. per hour, or fraction of an hour, between 7 a.m. and 5 p. m.

Sec. 3. No member taken on to be paid off with less than three hours pay unless stopped by weather, such pay to be according to day or night pay.

Sec. 4. All members to be paid within half an hour of the termination of their employment. If detained longer to be paid as if at work. No member shall allow himself to be paid aboard ship, or to receive another member's money, and no member shall remain aboard the ship during meal hours.

4. Steam Winch, &c.

Any member driving a steam winch, steam crane, or hydraulic crane or derrick to receive 6d. per day extra, or fraction of a day, and the same at night, or fraction of a night. The fraction of a day to be any time between 7 a.m. and 5 p.m., and the fraction of a night any time between 5 p. m. and 7 a.m. Any member having charge of a donkey engine to be paid 7s. per day, steam or no steam, and all overtime.

No boy to drive a steam winch or crane, or have charge of a donkey engine working cargo. Any boy working a steam winch or crane working cargo, to be fined 2s. 6d. And any member working cargo with a boy driving a steam winch or crane, to be fined 5s. for each offence.

Extra Rates

Rule 5. Members working at the undermentioned goods to receive 1s. per day or fraction of a day extra. The fraction of a day to mean any time between 7 a. m. and 7 p. m., the fraction of a night between 7 p. m. and 7 a. m.

Pickled Timber or Sleepers (Wood or Iron)

Timber, sawn or hewn (50 pieces or upwards)	DISCHARGING ONLY
Sleepers	
Cement	
Manure	
Nitrate of Soda	
Sulphur	
Chalk	BAG OR BULK
Flints	
Coke	
Malt	
Coals	
Scrap Iron	
Tar	
Tar Oil	
Frozen Meat	

Limit and Definitions of above

Cement, 1 ton and upwards.
Malt, 10 tanks or 68 quarters.
Tar or Tar Oil, 50 barrels and upwards. Drums excluded.
Manure, any production intended for the fertilization of the land.
Frozen Meat, cargo only.
Coals part cargo only.
Tar Oil, any oil obtained in the manufacture of Coal or Stockholm Tar.

Scrap Iron, any description of Old Iron, that in casks or cases excepted.
Definition of Timber to be 6 feet long and 6 inches thick.
Nitrate of Soda, upwards of 1 Ton.

6. Meal Times

Dinner, from 12 to 1; Tea, from 5 till 6; Supper, from 10 till 11 p.m. in the Victoria, Albert and Tilbury Docks, other Docks from 11 till 12 p.m.; Breakfast, from 6 to 7 a.m. when working all night or part of night.

Any member working meal hours to receive double pay, such double pay to be according to day or night pay. Any member breaking this rule to be fined not less than 5s. for each offence.

7. Overtime

No member of this Society to work overtime for less than 1s. per hour or fraction of an hour between 5 p.m. and 7 a.m. (meal hours included). Members working all night to have three hours for meals. Any member commencing work before 10 p.m. to be paid the first meal hour.

Any member working after 10 p.m. to be paid the second meal hour; or if working after 2 a.m. to be paid the third meal hour, or commencing work before 4 a.m. to be paid the hour previous.

8. Tilbury Dock

Sec. 1. Members working at Tilbury Dock to receive 6s. per day (from 7 a.m. to 6 p.m.), and if sent from London their fares to be paid to and from the Dock.

Sec. 2. Members sent to Tilbury Dock shall receive not less than five hours' pay, and to have an hours' pay riding the return journey, the same to apply to any broken time less than one day. If working one day or beyond that, the hour's trainage to be waived.

Sec. 3. This Rule to apply to vessels in river from Woolwich to Northfleet.

9. Gravesend Rule

Members going to Gravesend, or any place below Tilbury Dock, to be paid the usual pay while absent from London; 5s. per night to be paid if detained all night, yet not working. No member to be paid double pay while riding in the train or other conveyance.

If members are ordered to stand by the ship during the night, they shall be paid as if at work.

10. Sundays, Christmas Day, &c.

No member of this Society to work on Sunday, Christmas Day, or Good Friday, for less than double pay, to commence at 12 p.m., and cease at 12 p.m., such double pay to be double day, or double overtime.

11. Annual Excursion

The Annual Excursion shall take place on the first Wednesday in July, and members required to work on that day shall receive double pay between the hours of 7 a.m. and 5 p.m.

PIECEWORK RULES

12. Discharging Rates

Employer in all cases to find all gear, and be responsible for the same.
Sec. 1. No member to work for less than the following rates: —

Deals, Boards, Battens, &c. (Outside Work)

	per standard.
Deals	10d.
All goods rating from 2 × 4 to $2\frac{1}{2}$ × 7, scantling, or rough Boards	11d.
Planed Boards & Slating Battens	1s.

Sec. 2. All members working daywork outside at the above goods to receive not less than 1s. per hour (from 7 a.m. to 5 p.m.). All members working overtime (from 5 p.m. to 7 p.m.) at the above goods, whether daywork or piecework, to receive 6d. per hour extra (meal hours included).

Sec. 3. Members working piecework to be paid daywork rates while the job is proceeding, the surplus to be shared equally at the termination of the job.

Any sub-contractor being a member of this Society, taking a daywork man on outside shall not discharge that man in order to start one of the piecework men after finishing a job at any time during the day. Any sub-contractor violating this rule to be fined 10s.

	not less than
Sec. 4. Stone (any kind) and Iron (steam or port)	9d. per ton
Land Phosphate Rock	11d. „
River ditto	9d. „
Pig Lead and Copper Ore	8d. „

And for breaking down large Copper Ore 2d. per Ton extra, for the quantity in the Hold, where the breaking down is necessary.

Guano in bulk (including stitching) . . . . 1s. 8d. per ton

Nitrate of Soda	1s.		per ton
Black Cottonseed (loose)		11d.	„
„ „ (sackwork)	1s.		„
White Cottonseed	1s.	2d.	per ton
Esparto Grass (weighed or not weighed)		10d.	„
Valonia (loose)	2s.	0d.	„
„ (sackwork)	2s.	6d.	„
Sulphur	1s.		„
Asphalt	1s.		„
Locust Beans (loose)	1s.	3d.	„
„ „ (sackwork)	1s.	6d.	„
Pitch	1s.	4d.	„
Sugar (with crew driving winches)	0s.	7d.	„
(1) Do (and find own winchdriver)	0s.	8d.	„

13. Loading Rates

Employer in all cases to find all gear, and to be responsible for same.

	not less than		
Chalk, Cement and Iron		9d.	„
Pig Lead	1s.		„
Pitch	1s.	6d.	„
Scrap Iron	1s.	4d.	„
Coals (part. cargo only), Bricks and Sulphur	1s.		„
Coke (measurement only)	2s.		„

14. Overtime, &c.

All members working piecework (loading or discharging), if required to work meal times or overtime, shall receive in addition to the piecework rate, half the rates they would receive if working by the hour.

Rule 15. Any member working for less than the foregoing piecework rates, shall be fined 10s. for each offence, not less than eight men to form a piece, work gang, whether loading or discharging. Any member or members

(1) Addendum to Working Rule No. 12, Sec. 4, to come in force on and after Monday, March 8th 1897 :

The rate for discharging Flour to be :	per ton
with steam, not less than	9d.
with Dock Co's Crane	8d.

EXECUTIVE COUNCIL,
" WADE'S ARMS, "
POPLAR.

February 1st, 1897.

taking a contract job and wilfully leaving it unfinished to be fined not less than 10s. for each offence.

In exceptional cases, or where work is done by hand winch, additional rates may be made.

Any member engaged for a piecework job, whether loading or discharging, if unable to start shall receive three hours pay (unless stopped by weather); and if detained or ordered to stand by longer than that time, to be paid as if at work.

15. Restrictions as to Working

No member to work more than one day and one night continuously unless the ship can finish by 10 a. m., and any vessel leaving the dock after 7 a. m., and requiring men to go to Gravesend, fresh men to be engaged.

Any member commencing work before 12 noon, and finishing after 12 midnight, he shall not allow himself to be employed before the expiration of at least 24 hours.

Any member commencing work at, or before midnight, and working after 5 p. m. the following evening, shall not allow himself to be re-engaged within 24 hours of his time of finishing work.

No member shall work more than two half nights in succession.

No boy shall be allowed to take a man's place in a barge, or on the shore slinging, or handle runners on winch ends or bodies.

No member of this Society shall be allowed to handle runners on winch ends or bodies whether piecework or daywork, as well as turn on steam.

No member to work with member of ships crew handling cargo'explosives alone excepted.

No member will be allowed to start work under the influence of drink.

In the case of a trade dispute arising,members are not to cease work without instructions from the Executive or its representative, and any member knocking off between the hours of call without just cause, to be summoned before the Council and dealt with accordingly.

Any member breaking either of the above rules to be fined not less than 10s. for each offence.

After a gang of men is taken on, no member of that gang to be knocked off, unless with just cause, to make room for other men to take their places. Any member taking the place of another so knocked off during the day or night, to be summoned before the Council and dealt with to the extent of compensating the member so knocked off for his loss of time.

Each member shall be charged 1d. for a copy of these Rules.

Times and Places of Branch Meetings

Branch

1 Every alternate Friday at " Blue Posts, „ West India Dock road, E.

2 Every alternate Thursday at " White Swan, „ Ida street, Poplar.

3 Every Wednesday at " Blue Posts, „ West India Dock road.

4 Every Monday at " Builder's Arms. „ Grundy street, Poplar.

5 Every Wednesday at " The Ship, „ High street, Poplar.

6 Every Friday at " Octavius Arms, „ Octavius street, Deptford.

7 Every alternate Wednesday at " Railway Tavern, „ High street, Wapping.

8 Every Monday at " The Warrior, „ Lower road, Rotherhithe.

9 Every alternate Wednesday at " The British Volunteer, „ Victoria Dock road.

10. Every Thursday at " Royal Oak, „ Barking road, E.

11 Every Monday at " Blue Posts, „ West India Dock road.

12 Every alternate Wednesday at " Royal Oak, „ Barking road, E.

13 Every alternate Monday at " The Ship, „ Tilbury Dock.

Rules of the Amalgamated Society of Watermen and Lightermen of the River Thames.

I. — Name and composition of the Society

CLAUSE 1. This Society shall be called the " Amalgamated Society of Watermen and Lightermen of the River Thames, " and shall consist of an unlimited number of Watermen, Lightermen and Apprentices who have obtained current licenses from the Watermen's Company. This Rule not to apply to Apprentices whose term of servitude does not exceed two years, or who are under 16 years of age.

2. It shall be composed of a registered General Office, and Branches in London and elsewhere.

The General Office being at 19, St. Mary-at-Hill, E.C., or any other place if so directed by the General Conference, and such General Office must be registered as per Trade Union Acts, 1871, and Amendment Act, 1876.

3. The work of the Society shall be districtised, *i, e.*, be divided into three parts: from London Bridge North side down; from London Bridge South side down; from London Bridge North and South sides up.

4. The place of meeting of each Branch is to be determined by its members, subject to the consent and authority of the District Councils; the Branches to be situate as near the River Thames as convenient.

5. The hours of business in Branches to be from 8 to 10 p. m, ; but should the business be of such a nature as to demand it, the President may, with the members, prolong the meeting.

II. — Objects of the Society

CLAUSE 1. The objects of the Society are by weekly subscriptions to produce a fund —:

(*a*) To protect the interests of its membres, and regulate the relations between workmen and employers.

(*b*) To uphold the maximum rate of wages, and make such improvements in the same as the state of trade may from time to time warrant.

(*c*) To provide a fund for funeral, sick and accident benefit (see sick Rules).

(*d*) To provide for law and other expenses in relation to their employment;

management, demonstrations, assistance to members, or kindred Societies, when ordered by the District Council, or as herein provided for by the following Rules.

III. — Qualification for membership

CLAUSE 1. A Waterman, Lighterman, or Apprentice desirous of becoming a member of this Society for trade purposes, must be above the age of sixteen, and be nominated by a member of the Branch he wishes to join, and seconded by another member of the same.

2. On the nomination of a candidate, he shall be furnished with a book of rules for which he shall pay 2d., together with part of the entrance fee; the remainder to be paid on the night of his election.

3. Every candidate must if elected make the following declaration: —

I ____________, do hereby most sincerely and solemnly declare on my honour, and before officers and members of this Society here in branch assembled, that having examined its rules, I will strictly abide by and adhere to the same, and will use my best endeavours to promote the interest of this Society, and the welfare of its members, by all and every legitimate means at my disposal, and will at all times study the interest of its members by aiding, assisting or employing them in preference to those who are not associated in this bond of brotherhood.

4. The president shall then take the initiate by the right hand and thus address him: —

Brother, — I have now to inform you the ceremony of your entrance into this our Society is complete, and have great pleasure in congratulating you as a brother among us, and also in introducing you to our officers and brethren present, and am led to hope that the solemn declaration you have just made will never be effaced from your memory, but that you will at all times act and conform to the rules there laid down. He shall then introduce him to the secretary, who shall furnish him with a card of membership, upon payment of the usual fees.

IV. — Entrance fees, contributions, death, &c., allowances

CLAUSE 1. The entrance fee into this Society, shall be for a Freeman, five shillings; an apprentice, half-a-crown: the weekly contributions 3d. per member; and such levies as may be ordered by the General Conference. Fines and levies to be paid before contributions.

2. Each member shall pay sixpence per quarter, which shall be retained in the branch, and shall be used to pay the Secretary and other Officers, and to create a Benevolent Fund.

3. Any member being twelve weeks in arrears, the branch secretary shall furnish him with a written notice of the same, for which he shall be charged 1d. Members thirteen weeks in arrears will be fined 6d., and suspended from all benefits until four weeks from the time of clearing the books.

4. If any member be twenty-six weeks in arrears, his name shall be erased from the society's books, and he shall forfeit all claims thereon and cease to be a member; but in case of dispute of arrears, he shall be allowed to appeal in writing to the District Council, directed to the District Officer, who shall summon branch secretary to, attend with his books, and they (the Council) shall decide the dispute thereon, such decision to be final.

5. Each Trade member shall be half free and entitled to half death allowance for Trade members, at the expiration of 26 weeks, and free at the expiration of 52 weeks, from the date of his joining this Society, provided he has paid the entrance fees, fines and levies according to these Rules.

6. On the death of any half-free Trade Member, his nominee upon proof of such member's death by official certificate from Registrar's office, or other clear proof, shall receive the sum of £ 3 10s. from the funds of this Society, and if free £7; such nominee not being an officer or servant of the Society unless such nominee be the wife, father, mother, child, brother, sister, nephew, niece, of nominator, or other person who is not an officer or servant of this Society, upon good and sufficient proof of his or her claim, who shall give a stamped receipt for same signed and witnessed.

7. In the event of a member being missing, if there is reasonable cause to suppose him to be deceased, the Secretary shall, after twelve weeks have elapsed without tidings of him, pay his nominee at the General Office his death allowance.

8. If any member at his decease being entitled to death benefit has not bequeathed his property to any person by will nor made nomination according to rule, the Society may see a decent funeral performed at an expense not exceeding the allowance of the society, and the surplus (if any) be paid to the legal claimant; but if no such legal claimant appear, the said surplus to be added to the funds of this Society.

9. At the death of any member his nominee must give notice in writing to the Secretary at the General Office, who shall upon proof and after going through the accounts of such deceased member, deduct all arrears of contributions, fines and levies, pay such nominee the death benefit according to these rules.

V. — Members lending cards

CLAUSE 1. Any member assisting another man, not a member, by lending his card of membership, shall be subject to a penalty of 20s. for the first offence, and for the second offence he shall be liable to expulsion from this society, subject, as aforesaid, to the decision of the District Council; and in all cases where fines are inflicted, no contributions shall be taken until such fines be paid.

2. Any member of this society misconducting himself in any way, if such misconduct be brought under the notice of his branch, will be subjected to a penalty not exceeding 10s. for the first offence; the second 20s.; and upon a

repetition, the District Council shall have the power to decide, even to the extent of withdrawing his card of membership.

VI. — Taking apprentices

Clause 1. Any member of this Society wishing to take an apprentice must make an application to his branch, and with the consent of its members, he may take one, but no member shall sign any apprentice's papers out of his Lodge. Infringement of this Rule shall be dealt with under Rule 5, Clause 2.

No member shall take an Apprentice for a less period than five years, on pain of expulsion. This rule is subject to the definition of sections 46 and 47 of the Thames and Lightermen's Act, 22 and 23 Vict., Cap. 133, Session 2, 1859.

VII. — Misrepresentation

Any person joining this society under false pretences, shall upon the same becoming known to the District Council, be expelled from this society, and shall forfeit all monies paid into the society and all claims thereon.

VIII. — Trade disputes, &c.

Clause 1. Should at any time a dispute arise between *employer* and *workmen*, the nature of which is likely to prove injurious to the interest of the members of this society, or the body at large, the same must be made known immediately to the District Officer, who shall instruct the members what steps to take, and shall call his Council together at once.

2. If any time a member or members should take action without consent of the District Officer, or Council, they shall, under no pretence whatever, receive any support from the funds of this society.

3. But if unfortunately the nature of the dispute be unavoidable or of such a character as not to be settled (after an attempt of reconciliation proves ineffectual), the members so thrown out of employ shall receive full support from the society.

4. If in the event of any of the members of this society being desirous of an increase of pay or reduction of hours of labour, they must lay full particulars of same before their respective branches, and should the members after discussion agree that their desire would be to the interests of the society, the branch president or secretary must forward copy of resolution to General Office, when the District Council for their consideration and decision, but all maters of a serious nature likely to affect the whole of the members must be submitted to a General Conference.

5. In the event of any other society or societies who are involved in a dispute, asking the assistance of this society, they shall first prove to its satisfaction that they have taken every possible action themselves. In no case shall any action be taken unless after having taken a vote of the members by

circular or ballot, three-fourths of those who have voted are in favour of taking part in the dispute.

IX. — Law cases and compensation

Clause 1. Any free or half free member making application for assistance in law proceedings, such as for illegal navigation, infringement of the laws of sculling, damage to scullers' boats, recovery of wages and watermen's fares,or any infringement of the Watermen's Acts (and By Laws), must state their cases to the members present in branch, and if intertained the branch Secretary shall forward a copy of resolution under stamp immediately to the District Officer at the General Office.

2. Any members compromising a case (after the Society has commenced legal proceedings) without the permission of the District Office or Council shall be expelled from this society, subject to an appeal to District Council, who may deal with such member under Rule 5, Clause 2.

3. Any costs obtained by the member must be paid into the district funds, and at the termination ef each case the applicant and witnesses shall be paid at General Office at the rate of 6s. per day each, and third class travelling fare when the distance exceeds three miles.

X. — Turning out Goods

Clause 1. No member of this society will be allowed to turn out goods from one barge to another after his daywork is finished; for the first offence, on being proved, he shall be fined 5s.; second offence, 10s. and upon a repetition be suspended from this society, subject to the decision of the General Conference.

3. Any member of this society bringing a charge against another brother, must do so in writing, and failing to substantiate the same, shall be liable to pay all the expenses that the brother has incurred, and he shall be suspended from all benefit until such expenses are paid.

XI. — Members going to sea

Any free member of this society going to sea shall pay up all arrears due at the time of his departure, when his contributions shall be reduced to 2d. per week, which sum shall entitle him to death benefit only. He must, during his absence, communicate his whereabouts to the Secretary once in every twenty-six weeks, and clear the books, or forfeit death benefit; if he becomes over fifty-two weeks in arrears, his name shall be erased from the books. But if he returns and within the said fifty-two weeks give notice of such return to his branch secretary, clear the books and produce a medical certificate of health, if satisfactory, he shall be put on contributions and benefits to the same extent as before he went to sea.

XII. — Visiting members

Clause 1. Any member attending a general meeting, or visiting a branch meeting other than that which he is a member of, must produce his card to the doorkeeper before he enters, or be vouched for by a member.

2. Visiting members shall not take part in any business or discussion without the express permission of the presiding officer. A visiting member is subject to tho same fides and restrictions as would be inflicted at his own branch.

2. Every member shall sit uncovered during the hours of business, or will be liable to a fine of sixpence.

XIII. — Members to carry cards, sunday orders, &c.

Clause 1. All members of this society must carry their card of membership with them, so that in the event of them requiring advice or assistance in their business, the same may be afforded them on application to a brother, always providing that the rendering of such assistance would not be injurious to the members so appealed to, or any member of this society.

2. Any member attending for orders on Sunday shall be paid as if at work. Members infringing this rule shall be fined for the first offence 10s., and for the second any sum not exceeding £1.

3. Any member of this society supplanting another in a firm where there is a dispute pending, shall be summoned before the District Council and fined according to his misconduct, even to the extent of depriving him of his card of membership.

4. Members shall produce their cards to members of any other trade society, provided that they produce their card of membership.

XV. — Branch officers

Clause 1. Each branch shall be under the management of a president, vice-president, secretary, assistant secretary, delegate and doorkeeper, when necessary, who shall be all free members, and above the age of twenty-one years. But if found expedient, others than freemen may be elected to the office of branch secretary.

2. Nomination and election of the above officers to take place on the quarterly night in December of each year. Members eight weeks in arrears or absent, non eligible. Elections to be by show of hands, the majority to rule. The president may, if elected, fill the office of delegate.

3. Branches sending two delegates to Council, the senior delegate to retire in December and June of each year, but eligible for re-election.

4. In the event of a nominee not wishing to be elected, he must at once object or be fined five shillings. Should there be a difficulty in getting officers on the night of election, the roll shall be called, and each member refusing to stand shall be fined sixpence.

XV. — Branch president's duties

The branch president shall open, preside at, and close all branch meetings, and conduct them with propriety and order. He shall record and read the minutes of each meeting, and request the members present to confirm or reject them, wholly or in part, after which he shall sign such minutes as are confirmed. He shall also read all correspondence that has ensued since the last meeting. He shall not allow any proposition, amendment, or rider to be entered in the minute books unless seconded; he shall not have the power to move or second a resolution, but shall have the casting vote only. He shall have power to inflict the fines upon any member for breach of any of these rules, and cause the same to be entered in the secretary's book.

XVI. — Duties of branch secretary

Clause 1. The duties of branch secretary shall be to attend all meetings of his branch, to receive all fees, contributions, fines and levies, and enter receipt on and initial members' contribution cards, and stamp the same at the end of each quarter for all paid up members, and also enter same in the books provided for that purpose. He shall transmit within forty-eight hours receipt of same, all cash by P.O.O. or otherwise, payable to Mr ——————— District Officer at ————P.O., together with a printed form, headed as per branch cash account filled by assistant secretary, for which he shall receive a receipt, and file the same.

2. He shall at the end of every thirteen weeks send to the General Office a list of names and addresses of all members free and half free to benefits, also members erased from the books, with cause of such erasure, transferred members and the branch transferred to, names and addresses of all new members, also names of members who have died during the quarter.

3. He shall send a printed notice to each member twelve weeks in arrear, with amount of contribution, fines and levies due, also on the twenty-fourth week, and request payment of same. For each notice he shall charge the member 1d., and a fine as per Rule IV. A branch secretary failing to send such notice shall be liable to be fined 6d.

4. He shall keep his books in an intelligible manner, and on a uniform system with other branches, so that the auditors shall not experience any difficulty in adjusting his accounts, and shall keep all books and receipts in a box provided for the same, in his branch.

5. The secretary shall keep a nomination book, wherein he shall enter the names of persons nominated to receive funeral allowances, and shall request the nominator to sign his name opposite the name of his nominee, attested by two witnesses.

6. He shall transfer members in accordance with Rule XXIV; he shall sign, in conjunction with branch president, the credentials of delegates, and forward the names to the General Office of all officers immediately after election.

7. He shall, when authorised by the president, write to District Officer respecting applications from members for assistance, as per Rule IX. All such communications must be endorsed with branch stamp, or they will not be considered official.

8. He shall send a notice to all members of special branch meetings, such notice to be by postcard, and postage of such notice shall be deemed delivered, and charge members 1d. for same. A branch secretary failing to send such notice shall be fined 6d.

9. His attendance at branch meetings at their opening time must be regularly and punctually made, and should he be absent therefrom one hour after opening time, he hall be fined 6d., if absent the whole of the meeting, he shall forfeit pay for that evening, in addition to tho above fine.

XVII. — Duties of assistant branch secretary

The duties of assistant branch secretary shall be to attend and assist the branch secretary at all meetings of his branch.

XVIII. — Duties of doorkeeper

The duties of doorkeeper shall be to attend all meetings of his branch, and admit no persons other than members, unless by permission of the president.

XIX. — Branch officers salaries

The whole of the aforesaid officers, viz.: President, Secretary, Assistant Secretary, and Doorkeeper, shall be paid from the Branch Management Fund as the members may determine from time to time. (See Rule XXXVII, Clause 2).

XX. — Delegates

Clause 1. Delegates shall be elected in December of each year in accordance with Rule XIV, to continue in office twelve months, and eligible for re-election, but in branches sending two delegates, the senior of which shall retire in June, and the delegate elected in June to remain in office so that one delegate retires every half-year. Each member nominated to the office of delegate must be free and above the age of twenty-one years.

2. The delegates shall attend all meetings of their branch, and make themselves thoroughly acquainted with the wishes and opinions of its members, on any question appertaining or relating to the interest and welfare of this Society; they shall be furnished with credentials by their respective Branch Secretary, for admission to the Council, where they shall represent the wishes and opinions of the members of their branches, entirely unbiassed by personal feelings.

3. The Branch Secretary shall furnish them with a written statement from the minute book, of the business the members wish them to bring before the Council, with the number of votes for and against any question at issue.

4. They shall at their next branch meeting following each council meeting, read for the information of the brethren present, a written report of all the business of the Council, or for neglect be fined 6d. each, the said report to be filed in branch for reference.

XXI. — Preservation of good order

Any member using abusive or obscene language, swearing or obstructing the officers in the execution of their various duties, or in any way interrupting the business of the society, shall be fined a penny for the first offence, 3d. for the second, and for the third offence be expelled from the meeting for the remainder of the evening.

XXII. — Prohibition of petitions and cards

Any member introducing any petition, benefit card, or any card, ticket or bill other than those in connection with the business of this society during the hours of business of the branch (without the consent of the president) or any other meeting of this society, shall be fined 1s.

XXIII. — Change of residence

When any member changes his residence or has his address altered, he shall give notice thereof in writing to his Branch Secretary within seven days after such removal or alteration in the following form : —

I removed from, or my address has been altered from, (here give the old address) to (here give the new address) on the day of 18

Name . . . .

Number of Card . . . .

or for neglect thereof be fined 3d. If, through the omission to give such information, any letter or notice sent to a member by the society should be returned, he shall be subject to the same fines.

XXIV. — Transfer of members

Any member wishing to be transferred to another branch, must apply to his branch secretary, and pay all arrears; the secretary may then transfer him to the branch he is desirous of joining, and shall stamp his card on the last day of payment. No branch shall accept any transferred member except in strict accordance with this rule.

XXV. — Members seceding

Should any officer or member attempt either publicly or privately to induce any branch or district to secede from this Society, he shall be expelled and forfeit all claims thereto, and not be allowed to rejoin the Society, the case being first considered by the General Conference.

XXVI. — Inspection of books

The books and accounts of this Society and a list of names of its members shall be open to the inspection of every person having an interest in the funds of this Society during office hours at the General Office. And any person other than a member applying at the Office for a book of rules, must be furnished with the same on payment of one shilling.

XXVII. — Embezzlement of Society's property

If any officer, member, or other person, being or representing himself to be a member of this Society, or the nominee, administrator, executor, or assignee of a member thereof, or any other person whatsoever by false representation, imposition, or in any way obtain possession of any monies, securities, books, papers or other effects of this Society, or having the same in his possession, wilfully withhold or fraudulently misapply the same, or wilfully apply any part of the same to purposes other than those expressed or directed by these rules, or any part thereof, he will be proceeded against as the law directs.

XXVIII. — Dissolution of the Society

Clause 1. Should at any time the number of members of this society become less than 200, it may be dissolved by consent of four-fifths of the members who are in benefit at the time of taking the votes; and every member thus in benefit who votes for the dissolution, shall sign a petition to that effect at his branch meeting, the same to lie open for signature four consecutive weeks.

2. The petition containing the names shall be sent to the General Office within three days after the said fourth week.

3. The General Conference shall issue the result of the voting to the various branches, to be read on their next meeting night respectively, and if the requisite number of votes is obtained for the dissolution of the Society, the same shall be dissolved accordingly, and all the funds and property of the Society shall be equally divided amongst the members in benefit.

XXIX. — General Office

The General Office shall be held intact and be used by the Officers, and for the general purposes of the Society. Office hours shall be from 9.30 a. m. to 5 p. m., Saturdays 9.30 a. m. to 3 p. m.

XXX. — Appointment of officers

CLAUSE 1. There shall be an Officer in each of the three districts who shall be elected by the members of the said districts.

2. The General Conference shall select one of the District Officers to act as Corresponding Secretary. He shall also keep the books of the General Office, and shall record all monies that shall be paid in the said Office from time to time. He shall be in attendance each morning to receive correspondence or any business requiring his attention, but should he have cause to absent himself during any part of the day information shall be posted at the Office as to where he may be found, and the time of his return. He shall not enter into any business or engagement other than that connected with this Society, but must devote the whole of his time to its interests. He shall appoint Sick Visitors, furnish Sick Lists, and keep account of and report the number of sick members, and duration of illness, the names of such sick or deceased members, with cause of sickness, accident or death, and payments for same, and shall enter the same in the quarterly report. He shall before five o'clock on each Friday, send, or cause to be sent, all monies due to sick members according to their directions. He shall have the payment of his own and District Officers salaries and expenses, he shall also pay the Treasurer and Finance Committee (as per Clause 3) from the General Purposes Fund. At the close of each week, after having paid the claims and working expenses connected with his office, he shall balance the accounts and deposit the surplus over and above £ 25 in a bank appointed by the General Conference, He shall compile and prepare an account of income and expenditure, and produce all books and documents belonging to his office to the Finance Committee each quarter, and forward copy of same to the General Conference and shall also forward copy of the General Statement to the Registrar of Friendly Societies in accordance with the requirements of the Trade Union Acts, 1871 and 1876. The Secretary is hereby authorised in conformity with the 9th section of the 34 and 35 Vic., cap 31, passed in 1871, to bring or defend, or cause to be brought or defended, any action, suit, prosecution, or complaints, in any court of Law or Equity, touching or concerning the property, right or claims to property of this Society, but all action of the Secretary may be set aside by the vote of the General Conference.

3. There shall be a Treasurer and a Finance Committee (in all four members), who shall attend the General Office one evening each quarter to receive a financial statement from the Secretary. They shall examine all accounts, and if found satisfactory shall pass the same, when the Treasurer

shall, jointly with the said Committee, sign all cheques and accounts requiring their signatures. They shall report at the Conference at each of its sittings the financial position of the society. They shall receive for such services 10s. each per quarter and travelling expenses.

XXXI. — Mode of election and removal of officers

CLAUSE 1. The General Treasurer shall be elected by the whole of the members of the society, and shall vacate his office on the 31st. of December each year.

2. Should the above officer wish to resign, he shall give one month's notice in writing to the General Conference, and should the said Conference at any time wish to dispense with his services they shall give him one month's notice. In the event of his dying, resigning, or being removed prior to the date of election, the General Conference shall appoint a person to fill up the vacancy.

3. The District Officers shall be elected by the members of the Branches in the Districts.

4. Each District shall elect one member to compose the Finance Committee.

5. Should either of these officers wish to resign, they shall give one month's notice in writing to their District Council, and should the said Council at any time wish to dispense with their services they shall give them one month's notice. In the event of either of the aforesaid officers dying, resigning, or being removed prior to the date of election, the District Council shall appoint a person or persons to fill up the vacancies.

6. Each of the above officers shall vacate his office on the 31st. December yearly.

7. Any officer or member of the committee may be removed at any time by a resolution of the majority of the members present at any meeting called for that purpose.

8. The committee of management shall call a general meeting of the Society upon the written requisition of 25 members, within 21 days of the receipt of such requisition.

XXXII. — Duties of District Council and Officer

CLAUSE 1. There shall be a Council composed of a delegate or delegates from each branch in each of the districts, who shall have the management and government of the affairs of such district, and shall have full control of the aforesaid Officer, whose duty shall be to attend the General Office each morning to receive correspondence and attend to all business imposed upon him by his Council. He shall act in conjunction with the other Officers in all matters of general importance to the Society. He shall keep the accounts and books of the district, and record therein all monies received by him from

time to time. He shall attend his Council Meeting, and shall act to all intents and purposes as the Secretary of the said Council. He shall receive for his services £100 per annum wages, and £26 per annum expenses, to be paid weekly pro rata.

2. The Council Meeting shall take place every three weeks unless otherwise ordered. in the branches of their locality, the same to be in rotation throughout the district. All matters of a serious nature likely to affect the whole of the members, must be submitted to a General Conference.

3. Branches consisting of less than 200 members, be entitled to send one delegate; 200 and upwards to send two delegates to all Council meetings.

4. There shall be each quarter in the districts a financial night, when the whole of the accounts of the said district shall be submitted by its Officer. and if found to be correct to be passed and ordered to be paid by the Council.

XXXIII. — General Conference

Clause 1. Whenever necessary there shall be a Conference at the General Office, composed of the delegates of each District Council and each of the District Officers, who shall have power to decide all matters of general importance, and shall have control over General Funds. The Conference to elect a Chairman at each meeting.

2. They shall institute legal proceedings against all Officers or Members who may in any way defraud the Society, and against any of the Finance Committee who may refuse to sign cheques, and deliver up to any person appointed by the General Conference to receive the same, all receipts, checks, vouchers, books, deeds, and securities or properties of this Society.

3. The General Conference shall have power to decide upon all questions wherein these rules are silent, and shall to all intents and purposes be considered a court of appeal.

4. All vouchers, deeds, papers, securities and other properties belonging to the Society shall be kept at the General Office.

XXXIV. — Payment of delegates

All Delegates to General Conference shall be paid (from District Funds): — Day meetings, six shillings; Evening meetings, four shillings and expenses. Delegates to District Councils to be paid by arrangement in their respective districts.

XXXV. — Auditor

The General Conference shall, if found necessary, at their first meeting in every year appoint a professional accountant, who shall in no wise be recommended.

XXXVI. — Apprentices branch

This branch, composed of Apprentices in the first two years of their time, shall be held at the General Office. The Upper District Officer shall have control and act as Secretary of the above branch. The Contributions shall be twopence per week, which shall be divided in the following manner: — One penny, together with all entrance fees and fines, to be paid into the General Purposes Fund, and one penny to be paid to the Death Fund. The death allowance for free members to be £5.

XXXVII. — Funds of the Society

Clause 1. The contributions of each member shall be divided in the following manner:

(*a*) One penny per head per week shall be deposited in a bank to create a Death Allowance, which shall not be used for any other purpose than herein stated, without the consent of a majority of the members of the Society whose opinion shall be obtained by ballot or circular.

(*b*) One penny per head per week shall be deposited in the General Office for the purpose of " General Office „ and " Officers „ management and expenses.

(*c*) One penny per head per week shall be retained in the districts in which they are collected, together with all entrance fees, fines and levies, to create a fund for the purpose of district management.

2. Each member shall pay 6d. per quarter, which shall be retained in the branch and shall be used to pay the Secretary and other officers, and to create a Benevolent Fund.

3. All contributions to the Sick Fund shall be banked and show its own profit and loss, and on no account shall this fund be used for any other purposes than hereinbefore stated.

XXXVIII. — New rules and alterations

No new rules shall be made, nor any of the rules herein contained or hereafter to be made shall be amended, altered or rescinded unless at a Special Conference, specially convened for the purpose, and representing the whole of the members of this Society, when the majority of the delegates of such meeting consent to the same.

These Rules to be known as the rules of 1894, and all other rules are hereby repealed. No plea of ignorance of these rules will exempt any member from the penalties herein contained.

III

Dienstordnung für die Accordarbeiter der Quai-Verwaltung

§ 1. Die Accordarbeiter beider Betriebs-Bezirke der Quai-Verwaltung bilden ein Corps und haben der Quai-Verwaltung gegenüber gleiche Rechte und Pflichten und bilden eine gemeinschaftliche Kasse. (1)

§ 2. Der Betriebs-Bezirk I der Quai-Verwaltung umfasst die rechtselbeschen Quaianlagen westlich vom Magdeburger Hafen, der Betriebs-Bezirk II die rechtselbeschen Quaianlangen östlich vom Magdeburger Hafen und sämmtliche linkselbeschen Quaianlagen.

§ 3. Von allen im staatlichen Quaibetriebe beschäftigten Arbeitern wird erwartet, dass sie nach besten Kräften zur Förderung des Betriebes beitragen. Sie sind verpflichtet, die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Fleiss und Sorgfalt zu verrichten, auf Schonung der Güter und Geräthe Bedacht zu nehmen und die Annordnungen ihrer Vorgesetzten unverzüglich und gewissenhaft zu befolgen.

§ 4. Jeder Arbeiter hat sich seinen Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern gegenüber eines höfeichen und anständigen Benehmens zu befleissigen.

Glaubt sich ein Arbeiter benachtheiligt oder irgendwie verletzt, so hat er, wenn sich seine Beschwerde gegen einen Mitarbeiter richtet, dem Schuppenvorsteher, wenn sich dieselbe gegen einen Vorgesetzten richtet, dem nächst höheren Vorgesetzten Anzeigen zu erstatten. Dieselben sind verpflichtet, die Untersuchung der vorgebrachten Beschwerde zu veranlassen.

§ 5. Während der Ruhepausen stehen die Arbeiterstuben zur Benutzung offen. Während dieser Zeit ist der Aufenthalt auf den Schuppen oder Böden nicht gestattet. Ebenso darf nach Beendigung der Arbeit Niemand ohne besondere Erlaubniss auf den Schuppen oder in den Speichern verbleiben. Die Arbeiter dürfen Besuche von Angehörigen oder Fremden weder auf den Arbeiterstuben noch an den Arbeitsstätten annehmen.

§ 6. Das Um- und Ankleiden, sowie Waschen darf nur in den hierzu bestimmten Räumen geschehen. Desgleichen dürfen Kleidungstücke nur an den hierzu bestimmten Plätzen aufbewahrt werden, und werden die Arbeiter in eigenen Interesse besonders darauf hingewiesen, weder Geld noch Werth-

(1) Druck von A. Lefèvre, Hamburg, Stechelkörn 17.

gegenstände in denselben zu belassen. Für den Fall des Abhandenkommens solcher übernimmt die Quai-Verwaltung keine Verantwortung.

§ 7. Jedem Arbeiter wird von der Verwaltung alljährlich eine Mütze mit Abzeichen geliefert, welche er im Dienste zu tragen hat. Scheidet ein Arbeiter aus, so erhält er die Mütze als Eigenthum; er hat jedoch für den noch nicht abgelaufenen Theil des Jahres, für welches die Mütze geliefert worden ist, eine Vergütung von 15 Pfennig pro Monat an die Verwaltung zu zahlen und das Mützenzeichen abzuliefern. Beim Fehlen des letzteren wird ausserdem der Betrag von 25 Pfennig von Lohne abgezogen.

§ 8. Die Arbeiter sind verpflichtet, ihre Wohnung, sowie jeden Wechsel derselben ihrem Schuppenvorsteher zu melden.

§ 9. Das Arbeiter-Corps als solches ist gehalten, denjenigen Schaden, welchen ein Mitglied des Corps an dem seiner Arbeit und Versorgung anvertrauten Gute oder an den von der Verwaltung gelieferten Arbeitsgeräthen veranlasst, sowie denjenigen Verlust, welcher durch theilweises oder gänzliches Abhandenkommen von Gütern, welche einem Mitgliede des Corps zur Bewachung anvertraut sind, entsteht, der Quai-Verwaltung zu ersetzen.

In gleicher Weise haftet das Arbeiter-Corps der Quai-Verwaltung für die angenommenen Hilfsarbeiter.

§ 10. Das Accordarbeiter-Corps hat einen aus den Oberarbeitern (s. § 12) bestehenden Vorstand.

Die Quai-Verwaltung nimmt etwaige, das Accordarbeiter-Corps als solches oder den Accordarbeits-Betrieb betreffende Beschwerden und Wünsche nur von dem Vorstand entgegen, der in gleicher Weise befugt ist, bindende Verpflichtungen für das Arbeiter-Corps einzugehen.

Dagegen wird es jedem Corpsmitgliede freigestellt, berechtigte Wünsche, welche bei dem Vorstand keine Berücksichtigung gefunden haben oder begründete Beschwerden, die sich gegen den Gesammtvorstand, beziehungsweise gegen ein einzelnes Mitglied desselben richten, bei dem betriebsleitenden Oberbeamten seines Bezirks mündlich vorzutragen..

Anträge, welche die gesammte Arbeiterschaft des Quaibetriebes berührende Angelegenheiten, insbesondere allgemeine Betriebs- und Wehlfahrtseinrichtungen betreffen, sind an den Arbeiter-Ausschuss zu richten, welcher dieselben, falls er sie als begründet erachtet, dem Quai-Director übermittelt (s. das anliegende Statut).

§ 11. Der Vorstand ist verpflichtet, das Verhalten sammtlicher Arbeiter zu überwachen und bei der Quai-Verwaltung begründete Anträge wegen nöthig erachteter Entlassung fauler, streit- und trunksüchtiger oder aus sonstigen Gründen unbrauchbarer Arbeiter zu stellen. Die Entlassung wird durch den betriebsleitenden Oberbeamten verfügt.

§ 12. Auf jeder Quaistrecke, sowie den Sammel- und dem Vertheilungsschuppen wird in der Regel 1 Oberarbeiter beschäftigt.

Die Oberarbeiter werden auf ein Jahr, das mit dem 1 Juli beginnt, aus der Mitte der Vorarbeiter (§ 13) gewählt; die Wahl findet in der ersten Hälfte des Juni statt. Wahlberechtigt sind sämmtliche Accordarbeiter.

Die Wahl erfolgt unter Leitung eines Beamten der Quai-Verwaltung mittels Stimmzettel, auf welchem jeder Wahler 2 Vorarbeiter gleichzeitig in Vorschlag bringt. Entscheidend ist die einfache Stimmenmehrheit, bei Stimmengleichheit das Loos.

Die Gewählten sind von der Quai-Verwaltung zu bestätigen. Wird die Bestätigung abgelehnt, so sind an Stelle des oder der Abgelehnten sofort andere Vorarbeiter zu wählen.

Wiederwahl ist statthaft; die nicht wiedergewählten Oberarbeiter werden als Vorarbeiter beschäftigt.

Das Amt eines Oberarbeiters ist ein Ehrenamt und wird als solches nicht besoldet.

§ 13. Jede Arbeiter-Abtheilung ist von einem Vorarbeiter oder als solchen fungirenden Accordarbeiter zu führen, der für die instructionsmässige Ausführung der ihm übertragenen Geschäfte verantwortlich ist. Die Vorarbeiter werden aus der Mitte der Accordarbeiter, welche mindestens ein Jahr im Dienst der Quai-Verwaltung beschäftigt gewesen sind, auf Vorschlag der Oberarbeiter seitens der Quai-Verwaltung ernannt.

§ 14. Die Vorarbeiter verrichten mit den übrigen Arbeitern nach den Befehlen ihrer Vorgesetzten die Arbeiten, ihre Mitarbeiter vertheilend, leitend und beaufsichtigend, während sie selbst, wie diese, Hand anlegen.

Sie haben insbesondere von der richtigen und untadelhaften Beschaffenheit der Güter bei deren Einlagerung Auf den Schuppen beziehungsweise bei der Verladung oder Entladung sich zu überzeugen.

Die aus See- oder Flussfahrzeugen beschädigt gelöschten Güter sind auf die Art der Beschädigung sorgfältig zu untersuchen und die vorhandenen Mängel in den Löschbüchern besonders zu vermerken. Eisenbahn-Empfangüter dürfen nur gegen sofortige Anerkenntnisse etwaiger Mängel durch den Lademeister übernommen werden, wie auch im Versand die Annahme beschädigter Güter erst nach eingeholter Genehmigung des Lademeisters, welcher in solchen Fällen mit dem Bahn-bureau in Verbindung zu treten hat, erfolgen darf. Die Arbeiter haben für allen Schaden einzustehen, wenn hiergegen verstossen wird.

§ 15. Die niedrigste und höchste Zahl der Corpsmitglieder bestimmt die Quai-Verwaltung nach dem jeweiligen Bedürfniss. Ebenso ist dieselbe berechtigt, bei vorübergehendem Mangel an Arbeit die Accord-Arbeiter an einzelnen Tagen oder auch während längerer Zeit feiern zu lassen. Die letzteren haben für die freien Tage keinen Anspruch auf Lohn, dagegen die Verpflichtung, die auf den Arbeitnehmer entfallenden laufenden Wochenbeiträge zur Betriebskrankenkasse, sowie zur Invaliditäts- und Altersversicherung weiter zu entrichten, welche ihnen bei der nächsten Lohnzahlung mit in Abzug gebracht werden.

In der Annahme von Hilfsarbeitern sind die Oberarbeiter unbeschränkt.

§ 16. Die Aufnahme von Arbeitern in das Corps geschieht auf Vorschlag eines Oberarbeiters durch den betriebsleitenden Oberbeamten unter den von der Quai-Verwaltung festzusetzenden Bedingungen.

§ 17. Die Arbeiter sind den Vorarbeitern und Oberarbeitern untergeordnet, alle aber stehen unmittelbar unter den Befehlen der Schuppenbeamten.

§ 18. Die Accordarbeiter haben alle Arbeiten zu verrichten, welche mit der Annahme und Ablieferung, sowie mit der Entladung und Verladung der Güter verbunden sind oder von den Vorgesetzten verlangt werden. Hierzu gehört auch die Reinigung der Schuppen, der Perrons, der anliegenden Strassen, der Arbeitsgeräthe, u. s. w.

Die Calefactoren-Dienste, sowie die Tages-und Abendwachen hat das Accordarbeiter-Corps ohne Vergütung zu verrichten. Die Nachtwachen stellt dagegen in der Regel die Quai-Verwaltung.

§ 19. Die Arbeiten an den Krähnen von mehr als 250 Centner Tragfähigkeit bleiben von der Accordarbeit ausgeschlossen.

§ 20. Die Arbeiter sind für rechtzeitige Ausführung der Arbeiten verantwortlich, insbesondere sind sie verpflichtet, den Anordnungen ihrer Vorgesetzten in Bezug auf schnellere Arbeit und dazu nöthige Vermehrung der Kräfte sofort unbedingt nachzukommen.

Wird diesen Anforderungen nicht genügt, so sind die Schuppenvorsteher befugt und verpflichtet, selbst die nöthigen Hilfsarbeiter anzustellen, und den Lohn für diese von dem Accordlohn des Corps vorweg zu entnehmen.

Auch für derartig angenommene Hilfsarbeiter hat das Corps unbedingt zu haften.

Für Wagenmiethen, welche der Verwaltung durch zu langsames Entladen oder Verladen entstehen, haftet gleichfalls das Accordarbeiter-Corps.

§ 21 Die gewöhnliche Arbeitszeit dauert von Morgens 6 Uhr bis Abends 6 Uhr mit folgenden Ruhepausen:

von 8 bis 8 1/2 Uhr Frühstückpause,
„ 12 „ 8 1/2 „ Mittagpause.

Wird über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus bis 10 Uhr gearbeitet, so findet eine Pause von 6 bis 6 1/2 Uhr statt. Bei Arbeiten über 10 Uhr hinaus tritt von 6 bis 7 Uhr eine Abendbrotpause und von 12 bis 1 Uhr eine Mitternachtpause ein. In dringenden Fällen kann von der Verwaltung eine Verlegung der Pausen angeordnet werden.

§ 22. Wird ausnahmsweise Sonn- oder Festtags gearbeitet, so dauert die gewöhnliche Arbeitszeit von 6 Uhr Morgens bis 5 Uhr Abends mit einer Pause von 9 1/2 bis 1 Uhr.

Wird an einem Sonn- oder Festtage über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, so findet von 5 bis 6 Uhr eine Pause statt. Die Ueberarbeit endet alsdann spätestens um 10 Uhr Abends.

§ 23. Jeder Arbeiter ist berechtigt, sich dauernd oder auf längere Zeit von der Nachtarbeit, sowie von der Arbeit an Sonn- und Festtagen befreien zu lassen. Zu dem Zwecke hat er beim Schuppenvorsteher die Eintragung seines Namens in die hierzu bestimmte Liste zu beantragen, und zwar mindestens 8 Tage vor dem Zeitpunkt, von welchem ab die Befreiung gewünscht wird.

Will dagegen ein von der Nacht- oder Sonntagsarbeit befreiter Arbeiter an

derselben wieder theilnehmen, so hat er einen Antrag auf Streichung seines Namens in der vorerwähnten Liste beim Schuppenvorsteher zu stellen.

Die nicht befreiten Arbeiter sind zur Nacht- und Sonntagsarbeit verpflichtet. Die Dauer der Arbeit, sowie die Arbeiter, welche dieselbe auszuführen haben, werden im einzelnen Falle von der Verwaltung bestimmt.

§ 24. Diejenigen Arbeiter, welche zur Nachtarbeit bis 3 Uhr oder länger oder zur Leistung einer Nachtwache befohlen werden, sind berechtigt, sich Abends vor Schluss der gewöhnlichen Arbeitszeit für den folgenden Tag gegen Fortfall des Lohnes von der Arbeit dispensiren zu lassen.

§ 25. Wer Morgens oder Mittags ohne genügende Entschuldigung zu spät zur Arbeit kommt, wird mit 25 Pfennig bestraft. Bei häufigerem Zuspätkommen ist Entlassung zu gewärtigen. Wer mehr als eine halbe Stunde zu spät kommt, erleidet einen Lohnabzug für 1/4 Tag.

§ 26. Niemand darf die Arbeit verlassen oder von derselben wegbleiben, wenn nicht Krankheit oder dringende Hindernisse, deren Beseitigung nicht in seiner Macht steht, ihm die Arbeit unmöglich machen; in jedem Falle ist entweder persönlich oder auf andere Weise dem Schuppenvorsteher Anzeige zu erstatten. Von ihrer Bereitschaft zur Wiederaufnahme der Arbeit haben die Arbeiter Tags zuvor bis Nachmittags 4 Uhr dem Schuppenvorsteher Mittheilung zu machen.

Beurlaubungen sind gleichfalls durch Vermittelung des Schuppenvorstehers nachzusuchen.

§ 27. Die Berechnung des Arbeitsverdienstes, sowie die Löhnung der Accordarbeiter, geschieht durch die Quai-Verwaltung nach Massgabe des denselben bekannt zu gebenden Tarifs. Die Abrechnung erfolgt alle 4 Wochen ein Mal. Die betreffende Nachweisungen sind von den Oberarbeitern zu unterschreiben.

Innerhalb dieser Zeit erhalten die Ober- und Vorarbeiter einen wöchentlich, in der Regel Mittwochs zu zahlenden Vorschuss von M. 3, 90, die Arbeiter einen solchen von M. 3, 60 pro Arbeitstag, sowie die Vergütung für Ueberstunden. Die Zulage von 30 Pf. kann auch denjenigen Accordarbeitern gezahlt werden, welche im Bedarfsfalle als Vorarbeiter verwendet werden.

Die Beiträge der Arbeiter zur Betriebs-Krankenkasse und für die Invaliditäts-und Altersversicherung werden vom Lohn einbehalten.

Jeder ist in seinem Interesse verpflichtet, das empfangene Geld vor dem Verlassen der Zahlstelle nachzuzählen, da spätere Einwendungen nicht berücksichtigt werden können.

Am Schluss der Lohnperiode findet der Ausgleich statt. Die während dieser Zeit abgegangenen Arbeiter nehmen an dem Accordverdienst nicht theil. Der etwaige Ueberschuss wird dem Accordarbeiter-Corps gutgeschrieben, welches anderseits auch den Verlust zu tragen hat, wenn der Durchschnittsverdienst den vorschussweise gezahlten Betrag nicht erreicht.

Jeder Oberarbeiter erhält von der Abrechnung 1 Exemplar, dessen Inhalt er den Vorarbeitern und Arbeitern in geeigneter Weise zur Kenntniss zu bringen hat.

Ausstellungen dagegen sind von dem Vorstand an die Quai-Verwaltung zu richten.

Die von dem Accordarbeiter-Corps angenommenen Hilfsarbeiter nehmen an dem Accordverdienst nicht theil.

Dieselben werden nach Massgabe der für Hilfsarbeiter bestehenden Tageslohnsätze bezahlt. Für die Arbeit von 6 1/2 bis 7 Uhr (§ 21) Abends erhalten dieselben eine besondere Vergütung von 25 Pf. Der Lohn der Hilfsarbeiter wird aus dem Verdienste der Accordarbeiter entnommen.

§ 28. Das Arbeiter-Corps gründet eine besondere Kasse mit einem Höchstbetrage von M. 3000, — in welche namentlich fliessen:

1) Die Abzüge vom Accordverdienst zur Unterhaltung des Differenzfonds, welche in einer Lohnperiode mehr als 5 % nicht betragen dürfen;

2) Die erhobenen Strafgelder nach Massgabe des § 30;

3) Die Beiträge der neu eintretenden Corpsmitglieder, welche z. Zt. für jeden Arbeiter auf M. 2,70 festgesetzt, und nach dem unter 1) bezeichneten Modus in vierwöchentlichen Raten von nicht über 5 % des Arbeitsverdienstes einbehalten werden.

Aus dieser Kasse werden alle dem Corps zur Last fallenden Ausgaben bestritten, insbesondere also alle Schadensersatzansprüche der Quai-Verwaltung, für welche das Arbeiter-Corps nach dieser Dienstordnung zu haften hat. Reicht die Kasse zur Deckung des Schadens nicht aus, so ist die Quai Verwaltung berechtigt, den überschiessenden Betrag aus dem Accordverdienst in Gemässheit der Bestimmung unter Nummer 1 zu entnehmen.

Eine Nachtweisung darüber ist den vierwöchentlichen Abrechnungen (§ 27) beizufügen und dem Accordarbeiter-Corps vorzulegen.

Wer aus dem Accordarbeiter-Corps ausscheidet, gleichviel auf welche Weise, erhält aus der Kasse den Betrag zurück, der bei Theilung des zeitigen Kassenbestandes auf das einzelne Corps-Mitglied entfallt, jedoch nicht mehr, als dieses selbst eingezahlt hat. Bruchtheile unter 10 Pfennig werden nicht zurückgegeben, sondern bleiben der Kasse erhalten.

Wird dagegen ein Accordarbeiter wegen einer strafbaren oder böswilligen Handlung, welche dem Corps einen Verlust verursacht, aus dem Dienste entlassen, so ist das Accord-Corps berechtigt, sich aus der Antheilssumme schadlos zu halten.

Die Kasse wird bei der Quai-Verwaltung geführt, und das Geld unter deren Verantwortlichkeit verwaltet und zinstragend belegt. Kapital und Zinsen sind Eigenthum des Accordarbeiter-Corps.

Die Zinsen werden der Kasse gutgeschrieben. Im Juli eines jeden Jahres wird dem Arbeiter-Corps eine genaue Rechnung über Einnahmen und Ausgaben vorgelegt. Dieselbe ist vom Vorstand zu prüfen und anzuerkennen.

Für den Fall der Abschaffung der Accordarbeit wird das Vermögen der Kasse zu gleichen Theilen an die Corpsmitglieder unter denselben Bedingungen zurückgezahlt, wie sie für den Rücktritt eines einzelnen Mitgliedes gegeben sind.

§ 29. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann sowohl abseiten der

Quai-Verwaltung wie der Arbeiter täglich ohne vorherige Kündigung und ohne Angabe von Gründen erfolgen.

§ 30. Zuwiderhandlungen gegen die vorstehenden Bestimmungen, abgesehen von den im § 25 vorgesehenen, können vom Quai-Director oder in dessen Behinderung von einem Oberbeamten der Quai-Verwaltung mit Geldstrafe bis zu 3 Mark bestraft werden.

Die Geldstrafen werden durch Einbehaltung vom Lohne vollstreckt und fliessen in die Betriebskrankenkasse, sofern sie nicht für Ordnungswidrigkeiten, durch welche dem Corps Ausgaben erwachsen, verhängt sind. In diesem Falle fliessen die Strafgelder in die Kasse der Accordarbeiter (s. § 28).

§ 31. Eine Abänderung dieser Dienstordnung kann jederzeit durch die Quai-Verwaltung erfolgen, nachdem der Vorstand des Accordarbeiter-Corps oder der Arbeiter-Ausschuss (s. § 10) sich über dieselbe gutachtlich geäussert hat.

Die Abänderungen werden durch Anschlag in den Arbeiterstuben bekannt gemacht, geeignet erscheinenden Falls auch jedem Arbeiter in Form eines Nachtrages zur Dienstordnung behändigt, und soll sich Niemand mit Unkenntniss derartiger Bekanntmachungen entschuldigen können.

§ 32. Diese Dienstordnung tritt mit dem 19. Mai 1891 in Wirksamkeit.

Hamburg, den 28. April 1891.

Die Quai-Verwaltung.

Statut für den Arbeiter-Ausschuss des staatlichen Quaibetriebes

§ 1. Um der Arbeiterschaft des staatlichen Quaibetriebes (den Werkstattsarbeitern, den gegen Tagelohn beschäftigten Krahnführern und den im Accord- oder Tagelohn beschäftigten festen Schuppenarbeitern) Gelegenheit zu geben, durch ordnungsmässig selbstgewählte Vertreter sich an der Regelung allgemeiner Fragen und Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses zu betheiligen, wird ein Arbeiter-Ausschuss gebildet.

§ 2. Der Arbeiter-Ausschuss besteht aus 12 Vertretern der Arbeiterschaft. Die Wahl derselben erfolgt nach folgender Eintheilung:

1. Werkstattsarbeiter;
2. Gegen Tagelohn beschäftigte Krahnführer;
3. Arbeiter des Sandthorquai;
4. „ „ Kaiserquai;
5. „ „ Dalmannquai;
6. „ „ Hübenerquai;
7. „ „ Strandquai;
8. „ „ Versmannquai und des Sammel- und Vertheilungsschuppens;
9. „ „ Kirchenpauerquai;
10. „ „ Asiaquai;
11. „ „ Amerikaquai.

Die unter Nummer 2 genannten Krahnführer wählen 2 Ausschussmitglieder, die übrigen Abtheilungen unter Nummer 1 und 3 bis 11 je ein Mitglied. Für jedes Mitglied werden gleichzeitig zwei Ersatzmänner gewählt, welche die Ausschussmitglieder in Behinderungsfällen zu vertreten oder beim Ausscheiden letzterer für den Rest der Wahlperiode an die Stelle derselben zu treten haben.

§ 3. Die Wahl der Ausschussmitglieder und Ersatzmänner erfolgt erstmalig an von der Quai-Verwaltung zu bestimmenden Tagen für die Zeit bis zum 30. Juni 1892. Die späteren Wahlen finden in der zweiten Hälfte des Juni statt, und zwar auf 1 Jahr, beginnend mit den 1. Juli.

Wahlberechtigt sind die Werkstattsarbeiter, die gegen Tagelohn beschäftigten Krahnführer und die festen Schuppenarbeiter im Tage- und Accordlohn ohne Rücksicht auf ihr Lebens- und Dienstalter.

Wählbar als Ausschussmitglieder oder Ersatzmänner sind diejenigen Arbeiter vorgenannter Kategorien, welche mindestens 30 Jahre alt und in den letzten drei Jahren ununterbrochen im Quaibetriebe beschäftigt gewesen sind.

Wiederwahl ist statthaft.

§ 4. Die Wahl der Ausschussmitglieder und Ersatzmänner findet unter der Leitung eines vom Quai-Director dazu beauftragten Beamten in der Weise statt, dass jeder Wähler auf dem von der Verwaltung gelieferten Stimmzettel die Namen von drei wählbaren Arbeitern aufschreibt. Derjenige, welcher die meisten stimmen erhält, ist Ausschussmitglied, wer die zweithöchste Stimmenzahl erhält, ist erster Ersatzmann und wer die dritthöchste Stimmenzahl erhält, zweiter Ersatzmann. Stimmen, welche auf nicht Wählbare entfallen, oder die Gewählten nicht deutlich bezeichnen, werden nicht mitgezählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das vom Wahlbeauftragten zu ziehende Loos.

Die Wahl der beiden von den Krahnführern zu erwählenden Ausschussmitglieder und deren Ersatzmänner erfolgt in zwei besonderen Wahlgängen.

§ 5. Die gewählten Ausschussmitglieder werden erstmalig vom Quai-Director zu einer Versammlung berufen, in welcher sie aus ihrer Mitte mittelst Stimmzettel einen " Vorsitzenden des Arbeiter-Ausschusses, wählen.„

Letzterer hat den Geschäftsverkehr des Arbeiter-Ausschusses mit dem Quai-Director zu vermitteln und in den Sitzungen des Ausschusses, sofern Vertreter der Verwaltung an denselben nicht theilnehmen, den Vorsitz zu führen.

§ 6. Der Arbeiter-Ausschuss hat insbesondere die Aufgabe:

1) Ueber Abänderungen und Ergänzungen der Dienstordnungen und andere von der Verwaltung vorgelegte Fragen sich gutachtlich zu äussern;

2) auf Gefahren und Uebelstände in den Betriebseinrichtungen aufmerksam und zur thunlichsten Beseitigung derselben Vorschläge zu machen;

3) Anträge, Wünsche und Beschwerden allgemeiner Art, welche die Arbeiterschaft im Ganzen oder grössere Kategorien derselben angehen, zu erörtern;

4) über die Einführung neuer und die Verbesserung bestehender Wohlfahrtseinrichtungen sich zu äussern.

Für Angelegenheiten, auch der vorgenannten Arten, welche ausschliesslich die Accordarbeit oder den Accordarbeits-Betrieb berühren, ist nicht der Arbeiter-Ausschuss sondern sind die Vorstände der Accordarbeiter-Corps zuständig.

§ 7. Der Arbeiter-Ausschuss tritt mindestens 4 Mal im Jahre zu einer Sitzung zusammen.

Die Sitzungen werden vom Quai-Director berufen, entweder aus eigener Veranlassung oder auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeiter-Ausschusses. Einem solchen Antrage ist eine Mittheilung über die zu berathenden Gegenstände beizufügen.

Die Sitzungen finden in einem von der Quai-Verwaltung zur Verfügung gestellten Zimmer statt.

Die Mitglieder des Arbeiter-Ausschusses sind an den Sitzungstagen vom Nachmittagsdienst befreit, ohne dass ein Lohnabzug erfolgt.

§ 8. Der Quai-Director oder ein Vertreter desselben nimmt nur an der

Berathung derjenigen Gegenstände theil, welche abseiten der Verwaltung auf die Tagesordnung gebracht sind, oder bezüglich deren ein Beschluss des Arbeiter-Ausschusses schon vorliegt, über welchen weitere Erörterungen zwischen Verwaltung und Arbeiter-Ausschuss stattfinden sollen.

Zu dem Zwecke sind die vorbezeichneten Gegenstände vor denjenigen zu behandeln, welche auf Anregung von Ausschussmitgliedern auf die Tagesordnung gesetzt sind. An letzteren nehmen die Vertreter der Verwaltung nur theil, sofern es ausdrücklich vom Arbeiter-Ausschuss gewünscht wird.

An den Abstimmungen im Arbeiter-Ausschusse nehmen die Vertreter der Verwaltung niemals theil.

§ 9. Ueber die gemeinsamen Berathungen des Quai-Directors oder seines Vertreters mit dem Arbeiter-Ausschusse wird von einem vom Quai-Director zu bezeichnenden Beamten ein Protokoll geführt, welches vom Quai-Director und dem Vorsitzenden des Ausschusses zu unterzeichnen ist. Eine Abschrift dieses Protokolls wird dem Arbeiter-Ausschuss zugestellt.

Die in den Berathungen des Arbeiter-Ausschusses, an welchen ein Vertreter der Verwaltung nicht theilgenommen hat, beschlossenen Anträge an die Verwaltung sind dem Quai-Director durch den Vorsitzenden des Arbeiter-Ausschusses schriftlicht mitzutheilen.

§ 10. Abänderungen dieses Statuts bleiben vorbehalten.

Hamburg, den 28. April 1891,

Die Quai-Verwaltung.

Règlement d'une « Nation » d'Anvers

De Ondergeteekende.., allen natiebazen van beroep te Antwerpen wonende ter uitzondering van d'heeren ...... te Merxem en ... te Borgerhout wonende, te zamen gevestigd te Antwerpen en thans onder hen uitmakende de maatschappij onder de benaming van " Natie ", dewelke, willende aannemen een der vormen voorgeschreven door de wet van 18 Mei 1873 op de handelsmaatschappij, en het bestuur derzelve eenen wettigen vorm geven, zoo hebben allo de ondergeteekende deelhebbers bij deze verklaard deze feitelijk thans bestaande maatschappij te veranderen in eene samenwerkende maatschappij (société coopérative) met de volgende statuten:

Art. 1. De maatschappij wordt ingericht onder de benaming welke zij vroeger bezat van " Natie ". Zij zal haren zetel hebben te Antwerpen en thans voorloopig gevestigd blijven in het .....straatje.

Art. 2. De maatschappij heeft voor doel het lossen en laden van schepen, het vervoeren en bewerken op straat en in magazijnen van alle koopwaren en goederen, het regelen van magazijnwerk en alle andere oefeningen, alles bij aanneming of alles volgens tarief.

Art. 3. Zij begint heden en wordt aangegaan voor dertig achtereenvolgende jaren mits de wet geen langeren tijd toelaat, maar die termijn zal achtereenvolgens kunnen verlengd worden bij beslissing van algemeene vergadering.

Art. 4. Haar kapitaal bestaat uit heel den inboedel zooals wagens, paarden, getuig en andere waarden aan de feitelijk bestaande maatschappij van denzelven naam thans toebehoorende.

Art. 5. De ontslaggevers, de uitgeslotenen en de weduwen of erfgenamen van een afgestorven of uitgesloten lid mogen niets van de maatschappij eischen hoofdens hunnen inbreng of voor andere redens. Zij hebben geen ander recht dan van eenen opvolger voor te stellen.

Art. 6. De algemeene vergadering zal altoos voordeelen kunnen toestaan aan weduwen, erfgenamen of aftredende leden, zelfs aan uitgeslotenen.

Art. 7. Binnen de acht dagen nadat er een opvolger is voorgesteld, zal er eene algemeene vergadering plaats grijpen ten einde over zijne aanneming te beramen.

Om aangenomen te worden moet de voorgestelde plaatsverwachter de meerderheid der stemmen bekomen. Er kunnen alle voorwaarden voor de aanneming worden bepaald.

De opvolger treedt in al de rechten en plichten van dengenen die hem

voorgesteld heeft en heeft hetzelve aandeel in den inboedel als de stichtende leden.

Art. 8. Het getal der leden is onbepaald en kan vermeerderd worden door de algemeene vergadering welke ook zal bepalen de sommen die de bijkomende leden zullen te storten hebben en hoe die sommen zullen worden gedeeld en gebruikt.

Art. 9. Al de leden zullen een gelijk deel hebben in den loon en in de winsten der natie. Alle maanden zal er door den kassier-boekhouder rekening gedaan worden aan de leden en den loon worden gedeeld.

Art. 10. Het bestuur der maatschappij zal samengesteld zijn uit eenen deken, eenen onderdeken, eenen kassier-boekhouder, eenen paardendeken, twee verificateurs en drie bestuurleden, die ambten door algemeene vergadering te vernieuwen den laatsten werkdag van ieder jaar, de aftredende leden kunnen herkozen worden, zij kunnen herroepen worden in den loop van het jaar door de meeste stemmen; bij herroeping zal er zoohaast mogelijk overgegaan worden tot het benoemen van eenen opvolger.

Art. 11. De leden van het huidig bestuur zijn :

Deken : d'Heer J......... V........

Onderdeken : d'Heer ....

Kassier-Boekhouder : d'Heer ....

Paardendeken : d'Heer ....

Twee verificateurs ; d'Heeren ....

De drie bestuurleden : d'Heeren ....

Art. 12. De deken, onderdeken en kassier hebben elk afzonderlijk het handteeken, maar kunnen het niet gebruiken dan voor zaken der maatschappij ; boven elk handteeken zullen de woorden vóór de .... natie geplaatst worden.

Art. 13. De algemeene vergadering vertegenwoordigt al de leden, zij wordt voorgezeten door den deken en bij afwezen door den onderdeken; zij beslist met de meeste stemmen ; bij gelijkheid is de stem van den voorzitter beslissend. Om te beramen moeten er ten minste de twee derden van de leden tegenwoordig zijn. Die vergadering mag, doch enkel met de meeste stemmen der aanwezige leden, veranderingen aan de statuten toebrengen en leden uit de maatschappij sluiten.

Art. 14. Het bestuur heeft het recht de algemeene vergadering bijeen te roepen, wanneer zij zulks noodig oordeelt of wanneer het door een der leden geëischt wordt, mits die eenen dag te voren aan te kondigen mits een schrift in de vergaderzaal; er worden geen oproepsbrieven geëischt. Men zal geene beslissing kunnen nemen dan wanneer de twee derden der leden zullen tegenwoordig zijn. Indien de eerste bijeenroeping dit getal niet verzamelt, zal men er eene tweede leggen en aldaar zal men alle beslissing bij de meeste stemmen mogen nemen, welk het getal der tegenwoordige leden zoude mogen zijn.

Art. 15. De deken, onderdeken, paardendeken en kassier zijn gemachtigd om 't zij gezamentlijk, of afzonderlijk doch enkel met toestemming der alge-

meene vergadering, alle schuldenaren der maatschappij in haren naam te vervolgen of daartoe volmacht te geven aan andere leden of personen, in recht te verschijnen, zoo eischende als verweerende, hypothecaire waarborgen en inschrijvingen te nemen, aan alle rechten en voorrechten te verzaken, handlichtingen te geven van alle hypothécaire inschrijvingen, in een woord te doen al wat noodig is tot het behoer der maatschappij.

Art. 16. De leden zijn verplicht hunnen tijd uitsluitend toe te wijden aan het werken voor de maatschappij. *Zij* zullen verantwoordelijk zijn voor al hunne werkzaamheden en zich moeten gedragen aan de inwendige verordeningen en gebruiken der thans bestaande maatschappij.

Art. 17. Alle geschillen tusschen de leden en andere in deze niet voorzien zullen onwederroepelijk beslist worden door de algemeene vergadering.

Bepalingen van Inwendig Order door de ondergeteekenden aangenomen.

1° Het bestuur der maatschappij zal gekozen worden onder de werkende leden.

2° De bazen gekozen zijnde als dekens en bestuurleden, zullen zich verplichten hun ambt aan te nemen ofwel, als zij dit zullen weigeren, zullen vervallen in eene boete van honderd franken in geval zij daarvoor zullen bekwaam zijn, waarover de Compagnie nauwkeurig zal beslissen.

3° De deken zal zich moeten gelasten met het uitgeven der werken aan de bazen; daarna zal hij moeten gaan zien op de werken of deze wel in regel zijn en nazien de bazen of ze hunne werken doen gelijk het behoort; de deken zal in bezit hebben de kaarten der natie alsook zal hij de kaarten op de werken moeten dragen en nazien het werkvolk, om te weten hoeveel kaarten de baas noodig heeft om zijn volk te betalen; indien er bazen zijn die zich plichtig gemaakt hebben aan straf, zal de deken hen daarover moeten verwittigen om te vertegenwoordigen op de kamer van bestuur en daar zich te verantwoorden.

4° De onderdeken zal zich moeten gelasten de beurs op de gestelde uren dagelijks bij te wonen en zich te vertegenwoordigen aan de kooplieden of er iets tot hunnen dienst is voor de natie, alsook zal hij de rekeningen van den boekhouder moeten ontvangen en de gelden zal hij aan den schatbewaarder moeten overhandigen, waarvan hij ook zal moeten boekhouden of den inkoom der gelden die de schatbewaarder ontvangen heeft met zijnen inkoom overeen komen.

Voor het overige zal hij den deken moeten ondersteunen in de moeilijkheden die de deken dikwijls tegenkomt; de onderdeken zal zich ook moeten gelasten met de vaste mannen des morgends te geven aan de bazen die volgens hunne werken het meeste noodig zijn. Ook moet hij mede boekhouden in de betalingen der vaste mannen en indien de deken afwezig is zal hij het ambt van den deken moeten uitoefenen.

5° De schatbewaarder en boekhouder zal zich moeten gelasten met het houden der kas der natie en boekhouden van inkoom en uitgang, alsook zal hij moeten boekhouden aangaande de werken der natie, maandelijks de rekeningen schrijven en geven aan den onderdeken waarvan hij later de gelden van den onderdeken moet ontvangen, maandelijks op kamer van rekening zal verslag en lezing moeten geven; alsook is hij verplicht zijnen boek van inkoom en uitgaaf te moeten toonen op elke algemeene kamer van rekeningen, en aan elk lid der natie het recht te geven dien te laten onderzoeken; betaalde rekeningen en voorschotten der bazen zal hij moeten toonen tegen kwittanciën, daar zal hij aan elk lid der natie zijn aandeel in de winsten geven.

6° De paardendeken zal verplicht zijn zich te gelasten met hetgeen den paardenstal betreft, alsook zal hij het werk aan de voerlieden gebieden, volgens de werken die de deken de bazen heeft opgelegd en nagaan de werken die hij denkt niet goed in regel te zijn; dan na alles in het werk gevonden te hebben zal hij zich op de natie presenteeren om te zien of er niets gekomen is voor de natie, hij zal ook moeten nazien voor het voeder en strooi der paarden op zijn voordeeligste te kunnen koopen en zien dat de paarden goed verzorgd worden. Ingeval de kosten te groot zouden zijn, zal hij er met de dekens over moeten beraadslagen; het koopen of verkoopen der paarden of maken der nieuwe wagens zal de natie moeten beslissen.

7° Een der verificateurs zal zich moeten gelasten het boek der inkoom en uitgaaf maandelijks stiptelijk na te zien en verifieeren de betaalde rekeningen en briefjes der bazen; de drij volgende bestuurleden zullen op elke kamer van bestuur moeten vertegenwoordigen om mede te beraadslagen hetgeen de natie aangaat.

8° De Kamer van het bestuur zal plaats hebben twee dagen voor de algemeene kamer van rekening, de algemeene kamer van rekening zal plaats hebben omtrent den vijftienden van elke maand; ingeval er feiten zouden onstaan wegens de natie, zal ieder lid der natie het recht hebben eene algemeene kamer aan te vragen volgens zijn goeddunken; de kamers zullen beginnen eene uur na het sluiten van den entrepôt hetwelk 's morgends op de natie zal aangeschreven zijn; alwie niet op de gestelde uur zich op de natie bevindt zal eene boete van vijf en twintig centiemen betalen, en alwie de kamer verzuimt zal eene boete van eenen frank betalen of tenzij er wettige redens bestaan of verlof van den deken.

9° Alwie bij de zoogezegde natie zoude willen komen zal zich moeten presenteeren aan de leden der natie; hij mag niet ouder zijn dan veertig jaren, en voorzien van een certifikaat van goed gedrag en ouderdom van den Burgemeester, van zijn dorp of woonplaats; daarna zal hij moeten overgaan tot het maken der proef die ze hem zullen opleggen om zijne geleerdheid en bekwaamheid te ondervinden en daarna zal de compagnie moeten oordeelen, en indien ze hem onbekwaam vinden, zullen zij het recht hebben hem te weigeren of aan te nemen, hetwelk zal geschieden met stemmen op witte briefjes en de meerderheid van stemmen zal het uitwijzen.

10o Niemand van de leden der natie kan zijne plaats laten bedienen door eenen anderen persoon.

11o De bazen hebbende hun werk ontvangen van den deken zullen verplicht zijn het te doen zonder tegenzeggen of slechten wil te toonen, anders maakt hij zich plichtig aan eene boete van vijf franks.

12o De bazen welke disponiebel zijn, zijn verplicht omtrent de natie te blijven of indien ze zich elders begeven, moeten ze d[illegible]arvan kennis geven aan de dekens of boekhouder om hen te kunnen vinden.

Als zij zouden noodig zijn en ingeval zij de natie zoud[illegible]en verlaten zonder kennisgeving, zal hunne afwezigheid voor verlet aanzien wo[illegible]rden.

13o Alwie op de natie zich presenteeren om te werken en o[illegible]e deken hun werk gebiedt en alsdan permissie vragen voor te verletten, zal hi[illegible] zijn verlet moeten betalen en bovendien den baas betalen die zijn werk moe[illegible]t doen in zijne plaats aan drij franken per dag zoolang dit werk duurt.

14o De bazen die aan hun werk moeten overwerken zullen veertig c[illegible]entie-men per uur betaald worden; de zomerdagen zullen de overuren beginne[illegible] van negen uren, de winterdagen te beginnen van zeven uren, des zondags of [illegible]ig geboden feestdagen worden betaald 's morgens tot tien uren een frank vijft[illegible] centiemen, later tot 's middags of 's avonds drij franken.

15o Alle bazen zullen jaarlijks acht speeldagen hebben; een nieuw lid of baas die bij de natie komt, zal hij speeldagen hebben volgens den tijd van het jaar die verloopen is; de speeldagen moeten aan den deken gevraagd worden en indien de deken hun weigert, hebben zij het recht niet van t'huis te blijven, anders maken zij zich plichtig aan verlet zonder permissie.

16o Alwie eenen dag verlet, zal de somme van drie franken betalen en indien iemand der bazen zonder toelating des dekens t'huis blijft, zal hij eene boete betalen van twee franken, en indien er schade of klachten van den bureau door veroorzaakt wordt, zal de boet vergrooten volgens de schade die hij daardoor aan de Compagnie heeft toegebracht.

17o Als iemand der bazen zijn werk zoude verlaten zonder reden wanneer hij aan een werk geplaatst is, zal hij een boete betalen van vijf franken, en indien er klachten of schade van den bureau zouden uit voortkomen, zal de straf of boet vergrooten volgens de klachten en schade die er zouden door ontstaan.

18o Als iemand der bazen komt dispute te maken tegen den deken, de bazen der natie of de magazijniers, het zij op de natie of aan het werk, zal hij in eene straf vervallen van vijf franken.

19o Alwie aan zijn werk zal bevonden worden buiten staat te zijn zijne werken te verrichten voor dronkenschap, zal in eene straf vervallen van vijf franken, en in geval er klachten of schade er door veroorzaakt wordt van den bureau, zal de straf vergrooten volgens de schade of schande die er zijn ontstaan.

20o Alwie door onachtzaamheid of onoplettendheid erreurs zullen doen aan hun werk hetwelk schade veroorzaakt aan de kooplieden, zal het bestuur nauwkeurig moeten onderzoeken hoe het erreur geschied is en beslissen of over beraadslagen om hem de straffen toe te passen volgens hun oordeel.

21o De bazen zijn verplicht hunne werken stiptelijk over te geven aan den boekhouder. aanduidende het gewicht, de kosten, het zij gewicht opnemen, markeeren, repareeren, waken, de plaatsen aanduiden gelijkvloers, kelders, of statien enz. — de bazen zullen vier en twintig uren tijd hebben om over te geven nadat hun werk geeindigd is, anders zullen zij in eene boet vervallen van vijf en twintig centiemen per dag tot dat zij hun werk overgegeven hebben.

22o Alwie met tegenzin of verachting van de natie spreekt of geheimen uitbrengt buiten de deelmakende persoonen der natie, zooals het aandeel der bazen of iets dat de natie in naam en faam zoude kunnen benadeelen, zal in eene straf vervallen van vijf tot honderd franken.

23o Indien er iemand der bazen klachten komt doen van den eenen of anderen baas aan den deken op de bureau of bediende van den bureau, hetzij den baas te willen achteruit doen of kwaad van zeggen aangaande zijne werken, dan zal die baas die de klachten komt doen zich moeten verantwoorden en indien de klachten niet gegrond zijn, zal hij zelf in eene boet vervallen van vijf franken.

24o Als iemand der bazen zoude stelen of complicie maken om te stelen aan de koopwaren der kooplieden, of tenzij van iets dat de natie aangaat, zal de Compagnie het recht hebben hem gansch buiten de winsten der natie te sluiten, waarover de Compagnie zal beraadslagen en zal in stemme gelegd worden: bovendien kan de Compagnie hem nog eene straf toepassen voor schadevergoeding, hetwelk zal met meerderheid van stemmen uitgewezen worden.

25o Als iemand der bazen voor de derde maal de straf van vijf franken of meer zal betaald hebben en nog komen te misdoen volgens de artikels van het reglement, zal de Compagnie het recht hebben hem voor eenigen tijd te huis te laten en zoo lang ook buiten de winsten der natie te stellen, en indien hij nog zal komen te misdoen aan de artikels van het reglement, zal de Compagnie het volle recht hebben hem door te zenden en hem gansch buiten de winsten en voorrechten der natie te stellen, hetwelk in stemme zal gelegd worden en de meerderheid van stemmen zal zijne straf uitwijzen.

26o Ingeval een baas zoude zijn gestraft geweest, mag niemand der bazen hem dat later verwijten of bespreken, anders maakt hij zich zelven plichtig aan eene boet van vijf franken.

27o Er zal eene vaste uur gesteld worden op welke de bazen moeten bijeenkomen in hun lokaal, en alwie op klokslag van de natie niet tegenwoordig is betaalt eene boete van twintig centiemen; die vijftien minuten na klokslag komt betaalt vijftig centiemen en alwie eene halve uur te laat komt betaalt eenen frank vijftig centiemen en met zijn werk doen gelijk de andere bazen.

28o Indien iemand der bazen zijne actie zoude verkoopen en nog schuld zoude hebben bij de natie, dan zal de verkooper zijne schuld eerst aan de natie moeten voldoen voor dat de kooper zal kunnen deelmaken bij de natie.

29o Indien een persoon de actie van eenen baas gekocht heeft en bij de natie wil komen, zijne proef op de natie gemaakt hebbende, en indien het zoude gebeuren van hem eenige dagen uit te stellen, dan mag hij niet meer aangenomen worden voor eenen anderen baas.

30° De persoon die de actie van eenen baas gekocht heeft aangenomen zijnde om bij de natie te komen, moet hij aan elk lid der natie de somme van een en twintig franken betalen voor maatgeld en honderd franken storten in de kas der natie voor dat hij kan deelmaken van de natie.

31° Ingeval van ziekte zal de zieke eene declaratie van den Doctoor moeten bezorgen meldende wat soort van ziekte hij heeft; deze goed gevonden hebbende zal hij eenen frank vijf en twintig centiemen daags moeten betalen tot dat hij bekwaam is om uit te gaan; twee dagen mag hij ter kerk gaan en dan zal hij zich naar de natie moeten begeven, en ingeval hij zich nog te zwak zoude bevinden om te werken, zal hij zich alle dagen moeten presenteeren op de natie, anders vervalt hij in eene boete van vijf franken daags; de declaratie van den doctoor zal den tweeden dag op de natie moeten zijn, anders zullen de vorige ziekdagen voor verletdagen gerekend worden.

32° Ieder zieke zal betalèn een frank vijf en twintig centiemen daags, 's zondags uitgezonderd, maar na verloop van een jaar dat hij de natie in ziekte verlaten heeft, zal hij buiten de winsten der natie gesteld worden mits hem nog dertig franken per maand te betalen voor een termijn van een jaar, of tenzij zijne actie eerder zoude verkocht zijn dan zal de Compagnie ook ophouden te betalen.

33° Ieder zieke die wederom zijn werk herneemt bij de natie moet eene volle maand aan malkander aanhoudend komen werken, zoo niet dan zullen zijne ziekedagen voort tellen van den eersten dag dat hij de natie in ziekte verlaten heeft.

34° Indien een der bazen kwam te overlijden, dan zullen de erfgenamen de actie van den overledene kunnen verkoopen; zij zullen ook de winsten der natie eischen, van de maand waarin hij is komen te overlijden tot den laatsten dag der maand, vermits de natie ook de ziekdagen zal rekenen tot den laatsten dag der maand.

35° Na den dood van eenen overleden baas zullen de vrouwen, kinderen of erfgenamen nog maandelijks trekken van de natie de somme van dertig franken tot het jaar is verloopen dat de overledene de natie in ziekte verlaten heeft of tenzij de actie eerder zoude verkocht zijn, dan zal de Compagnie ook ophouden te betalen.

36° Na de dood van eenen baas zal de natie eene zielemis laten doen waar alle de bazen moeten tegenwoordig zijn, anders vervallen zij in eene boete van eenen frank.

37° Indien iemand der bazen een ongeluk aan zijn werk komt te krijgen, zal hij zes maanden met de andere bazen gelijk zijn en mede deelen in de winsten der natie; de zes volgende maanden zal hij ook nog gelijk zijn met de andere bazen in de winsten mits hij zal moeten betalen eenen frank vijf en twintig centiemen daags, maar na verloop van een jaar dat hij de natie verlaten heeft en nog onbekwaam bleef zijn werk te doen, zal hij buiten de winsten der natie gesteld worden. mits hem nog dertig franken per maand te betalen voor een termijn van een jaar, of tenzij zijne actie eerder zoude verkocht zijn, dan zal de Compagnie ook ophouden te betalen.

38° Alle de bazen die deel maken bij de voornoemde natie zullen zich stiptelijk verplicht bevinden aan alle de artikels van het reglement die hun voorgeschreven zijn te bedragen, zooniet zal het bestuur het recht hebben hen te straffen volgens de artikels waaraan zij komen te misdoen; en indien er feiten zouden voortkomen aangaande de natie welke in het reglement niet vermeld worden, zal het bestuur of compagnie er over beraadslagen en de straffen zullen alsdan aangenomen worden alsof ze in het reglement vermeld waren.

Aldus opgemaakt te Antwerpen den zeventienden february 1880 een en tachtig, in zooveel dubbel als partijen, en hebben ieder der partijen een tot zich getrokken na ze allen geteekend te hebben ter uitzondering van d'heer C.. welke niet heeft kunnen teekenen uit hoofde van ziekte.

M. M..... In de plaats van M. M.....

Volgen de Handteekens.

TABLES ANALYTIQUES

CHAPITRE II

CHAPITRE III

CHAPITRE IV

CHAPITRE V

Titre III. — Les Unions ouvrières

CHAPITRE Ier

Les Unions professionnelles

CHAPITRE II

Titre IV. — Le mouvement ouvrier

CHAPITRE Ier

Les grèves ; leurs causes, leurs conséquences

CHAPITRE II

Les principales revendications ouvrières :

CHAPITRE III

Les œuvres de relèvement moral et matériel

CHAPITRE IV

Les divers plans de réformes

II

PARTIE SPÉCIALE

Enquête sur le régime moderne du travail dans les principaux ports de mer de l'Europe

—

Titre Ier. — Londres

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier, ou la grande grève de 1889

CHAPITRE III

Réformes et remèdes réclamés par divers groupes en faveur des travailleurs du port de Londres

Titre IV. — Rotterdam.

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier, les dernières grèves

CHAPITRE III

Monographies des principales associations ouvrières du port de Rotterdam

Titre V. — Hambourg

CHAPITRE Ier

Les conditions du travail et des travailleurs

CHAPITRE II

Le mouvement ouvrier (1)

CHAPITRE III

Monographies d'unions ouvrières

---

(1) Par suite d'une erreur d'impression, nous prions le lecteur de bien vouloir substituer l'ordre des paragraphes tel qu'il est indiqué ci-dessus au chapitre II, à celui qui figure dans la partie spéciale de notre ouvrage, depuis la p. 193 jusqu'à la p. 212.

DOCUMENTS



